

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(НИУ «БелГУ»)**

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

КАФЕДРА СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ВОСПИТАТЕЛЬНО-ПАТРИОТИЧЕСКОЙ
РАБОТЫ В ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(НА ПРИМЕРЕ БЕЛГОРОДСКОЙ ТАМОЖНИ)**

Дипломная работа
студента заочной формы обучения, группы 09001365
специальности 38.05.02 Таможенное дело
Качаловой Алины Николаевны

Научный руководитель
кандидат социологических наук,
доцент Быхтин О.В.

БЕЛГОРОД 2019

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1.	
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ВОСПИТАТЕЛЬНО-ПАТРИОТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	8
1.1. Сущности содержание воспитательно-патриотической работы в таможенных органах РФ	8
1.2. Организация и виды воспитательно-патриотической работы в таможенных органах РФ	17
ГЛАВА 2.	
ПРАКТИКА ОРГАНИЗАЦИИ ВОСПИТАТЕЛЬНО-ПАТРИОТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В БЕЛГОРОДСКОЙ ТАМОЖНЕ	27
2.1. Анализ организации воспитательно-патриотической работы в Белгородской таможне	27
2.2. Направления совершенствования воспитательно-патриотической работы в Белгородской таможне	42
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	62
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ	67

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы дипломного исследования. На современном этапе развития успешная реализация поставленных стратегических задач перед таможенной службой России напрямую зависит от уровня развития человеческого капитала. Это повышает значимость вопросов развития духовности, чувства национальной гордости, патриотизма, и, как следствие, развитие активной воспитательно-профилактической работы в таможенных органах.

Значимость воспитательно-профилактической работы в таможенных органах, необходимость ее коренного улучшения в настоящее время вызываются снижением уровня морально-психологического состояния личного состава, которое проявляется в росте нарушений дисциплины и законности, утратой профессионализма и снижением уровня общей культуры сотрудников, снижением эффективности информационного и психолого-педагогического обеспечения оперативно-служебной деятельности должностных лиц.

Сегодня, исходя из практических задач, стоящих перед должностными лицами таможенных органов, необходимо внести коррективы в содержательную, методическую и организационную стороны воспитательно-профилактической работы.

Воспитание сотрудников таможенного органа – это сложный и многогранный процесс воздействия на сознание личного состава в целях формирования у него необходимых духовных и физических качеств, позволяющих успешно выполнять свои служебные обязанности.

Целями воспитательной работы в таможенных органах является планомерное воздействие на сотрудников таможенных органов для побуждения их к высоко профессиональной служебной деятельности, направленного развития личности, а в необходимых случаях – корректировки поведения.

Помимо этого, продолжающееся по сей день развитие в сфере образования и подготовки специалистов таможенного дела нуждается в дальнейшем совершенствовании работы с кадрами, подготовки новых работников, способных обеспечить деятельность на качественно новом уровне.

Необходим комплексный подход при организации воспитательно-профилактической работы, использования всех средств, форм и методов воспитания во всех сферах практической деятельности. Одним из эффективных путей достижения, стоящих перед должностными лицами таможенных органов задач является повышение уровня индивидуально-воспитательной работы во всех подразделениях таможенных органов.

Степень изученности темы. Теоретические основы исследования деятельности таможенных органов представлены в трудах таких исследователей как: С.В. Барамзин, М.В. Бойкова, Е.А. Бровко, С.С. Горбунов, А.В. Губин, В.Ю. Дианова, В.В. Маркусов и О.В. Маркова, М.А. Ковалев и А.С. Федоричева, И.Н. Колобова и С.С. Кузнецов, Е.Г. Ключев, А.В. Панкратова и Е.Р. Зализняк, Н.Г. Липатова, Г.В. Матвиенко, В.Г. Олькова и Н.К. Семенова,¹ и ряд других.

¹Барамзин С.В. Функции управления в таможенном деле: монография. М., 2014; Бойкова М.В. Таможенное администрирование в условиях международной интеграции: монография. М., 2014; Бровко Е.А., Шевченко Н.В. Управление персоналом в таможенных органах: сб. статей победителей VI международной научно-практической конференции «EUROPEAN RESEARCH». Пенза, 2016; Губин А.В. Развитие теории оценки результатов деятельности таможенных органов: монография. М., 2014; Дианова В.Ю., Маркусов В.В., Маркина О.В. Развитие таможенных институтов: монография. М., 2014; Ковалев М.А., Федоричева А.С. Основные направления в управлении деятельностью таможенных органов: сб. научных статей 5-й Международной научно-практической конференции в 2-х томах «Исследование инновационного потенциала общества и формирование направлений его стратегического развития». Курск, 2015; Колобова И.Н., Кузнецов С.С. Управление таможенными органами на основе процессно-ориентированного подхода: монография. М., 2014; Ключев Е.Г., Панкратова А.В., Зализняк Е.Р. Управление таможенным делом // Поиск (Волгоград). 2017. № 1 (6); Липатова Н.Г. Современные проблемы в управлении деятельностью таможенных органов и методологические принципы их решения: сб. материалов международной научно-практической конференции «Российская таможенная академия – 20 лет в авангарде таможенного образования и науки». М., 2013; Матвиенко Г.В. Правовые основы таможенного процесса. М., 2014; Олькова В.Г., Семенова Н.К. Управление деятельностью

Вопросы воспитательно-профилактической работы в таможенных органах рассматривали в своих исследованиях А.Е. Аколиничко, И.М. Зотов и Ю.О. Петрова, Е.Н. Петрушко, В.М. Рукавицын, Р.А. Рогов и В.В. Коварда, В.А. Савенков, К.О. Старовера¹ и другие.

Проблема исследования обусловлена наличием противоречия между необходимостью повышения эффективности деятельности таможенных органов и недостаточным обоснованием практики применения воспитательно-профилактической работы в таможенных органах на региональном уровне.

Объект исследования – воспитательно-профилактическая работа в таможенных органах.

Предмет исследования – технологии воспитательно-профилактической работы в Белгородской таможне.

Цель дипломного исследования заключается в разработке рекомендаций по повышению эффективности воспитательно-профилактической работы в Белгородской таможне.

Исходя из цели дипломного исследования можно выделять ряд **задач дипломного исследования**:

– рассмотреть сущность и содержание воспитательно-профилактической работы в таможенных органах РФ;

таможенных органов на основе процессного подхода // Молодой ученый. 2016. № 29 (133).

¹Аколиничко А.Е. Совершенствование организационной культуры таможенных органов на основе воспитательно-профилактической работы: тезисы докладов международной научно-практической конференции профессорско-преподавательского состава и аспирантов «Современные подходы к модернизации экономики, образования и кооперации». Белгород, 2012; Зотов И.М., Петрова Ю.О. Воспитательная работа в таможенных органах // Наука и мир. 2016. Т. 2. № 1(29); Петрушко Е.Н. Основы проведения воспитательно-профилактической работы в таможенных органах Российской Федерации // Теоретические и прикладные аспекты современной науки. 2014. № 6-4; Рукавицын В.М., Рогов Р.А., Коварда В.В. Воспитательно-профилактическая работа в таможенных органах Российской Федерации (на примере Курской таможни) // Экономика и социум. 2016. № 10 (29); Савенков В.А. Воспитательная работа как фактор формирования правовой культуры сотрудников таможенных органов // Педагогическое образование. 2013. №3; Староверова К.О. Воспитательная работа в таможенных органах России // Таможенное дело. 2016. №2; Староверова К.О. Актуальные вопросы противодействия коррупции в таможенных органах РФ // Таможенное дело. 2017. № 2.

- исследовать организацию и виды воспитательно-профилактической работы в таможенных органах РФ;
- проанализировать практику организации воспитательно-профилактической работы в Белгородской таможне;
- предложить направления совершенствования воспитательно-профилактической работы в Белгородской таможне.

Теоретико-методологическая основа исследования. В качестве теоретической основы исследования выступают научные труды специалистов в области управления таможенной деятельностью и персоналом в таможенных органах (А.А. Демченко, В.Б. Кухаренко, С.В. Леденев, Н.Н. Просянкин)¹.

Методическую основу дипломной работы составляет комплекс методов научного познания социальных процессов, управления персоналом и кадровыми аппаратами, нашедший отражение в системном подходе к предмету исследования и включающий в себя философский, историко-правовой и сравнительно-правовой методы. В процессе исследования были применены следующие научные методы: анализ документов и статистический анализ данных, отражающих результаты воспитательно-профилактической работы в таможенных органах.

Эмпирическую базу дипломного исследования составляют:

- федеральное законодательство²;

¹ Демченко А.А. Организация и управление в системе таможенных органов. М., 2014; Кухаренко В.Б. Управление модернизацией таможенной службы : монография. М., 2014; Леденев С.В. Вопросы совершенствования управления таможенной деятельностью на современном этапе : сб. научных трудов «Проблемы теории и практики таможенного дела». Ч.1. М., 2013; Просянкин Н.Н. Управление персоналом в таможенных органах. Владивосток, 2012.

² О таможенном регулировании в Российской Федерации :федер. закон от 27 ноября 2010 г. № 311-ФЗ (ред. от 23.06.2016) // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство»; О государственной гражданской службе Российской Федерации :федер. закон от 27 июня 2004 г. № 79-ФЗ // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство»; Кодекс этики и служебного поведения должностных лиц таможенных органов // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство»; Об утверждении общих принципов

– статистические отчеты и информационно-аналитические обзоры Белгородской таможни¹.

Научно-практическая значимость дипломного исследования определяется внесением предложений и формулированием рекомендаций, которые могут быть использованы для совершенствования организации воспитательно-профилактической работы в Белгородской таможне.

Структура дипломной работы представлена введением, двумя главами, заключением, списком источников и литературы.

служебного поведения государственных служащих : Указ Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. № 885 (ред. от 16.07.2009) // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство»; Об утверждении Дисциплинарного устава таможенной службы Российской Федерации : Указ Президента РФ от 16 января 1998 № 1396 (ред. от 30.09.2012) // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство»; Об утверждении Методических рекомендаций начальникам таможенных органов по организации и проведению воспитательно-профилактической работы : Распоряжение ФТС РФ от 23 января 2006 г. № 21-Р // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство»; О государственной программе «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016-2020 годы» : постановление Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2015 г. № 1493 // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство».

¹ Белгородская таможня. URL: <http://ctu.customs.ru/> (дата обращения: 27. 04. 2019).

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ВОСПИТАТЕЛЬНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

1.1. Сущность и содержание воспитательно-профилактической работы в таможенных органах РФ.

Сегодня таможенные органы Российской Федерации переживают переходный этап: происходит образование экономического таможенного союза на основе Евразийского экономического сообщества, осуществляется реализация стратегии развития таможенной службы Российской Федерации до 2020 года, совершенствование таможенного законодательства РФ и Таможенного союза в соответствии с нормами международного права.

Процесс преобразований в таможенном деле является нелегкой задачей. Возникает ряд проблем, которые препятствуют полноценному функционированию таможенной службы. Данные проблемы выражаются не только в несовершенстве таможенного администрирования, но и касаются вопросов управления в таможенных органах.

В целях дальнейшего исследования остановимся на характеристике категории «управление в таможенных органах». Прежде чем мы перейдем к характеристике системы управления необходимо дать определение понятию «таможенные органы».

В соответствии с федеральным законодательством таможенные органы «составляют единую федеральную централизованную систему»¹. Система таможенных органов включает в себя «федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный в области таможенного дела; региональные таможенные управления; таможни; таможенные посты»².

Деятельность таможенных органов основывается на ряде принципов, к которым можно отнести:

¹ О таможенном регулировании в Российской Федерации :федер. закон от 27 ноября 2010 г. № 311-ФЗ (ред. от 23.06.2016) // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство».

² Там же.

- «1) законность;
- 2) равенство лиц перед законом, уважения и соблюдения их прав и свобод;
- 3) единство системы таможенных органов и централизованного руководства;
- 4) профессионализм и компетентность должностных лиц таможенных органов;
- 5) ясность, предсказуемость, гласность действий должностных лиц таможенных органов, понятность требований таможенных органов при проведении таможенного контроля и совершении таможенных операций, доступность информации о правилах осуществления внешнеэкономической деятельности, таможенном законодательстве ЕАЭС и законодательстве Российской Федерации о таможенном деле;
- 6) единообразие правоприменительной практики при проведении таможенного контроля и совершении таможенных операций;
- 7) недопущение возложения на участников внешнеэкономической деятельности, лиц, осуществляющих деятельность в сфере таможенного дела, перевозчиков и других лиц чрезмерных и неоправданных издержек при осуществлении полномочий в области таможенного дела;
- 8) совершенствование таможенного контроля, применения современных информационных технологий, внедрения прогрессивных методов таможенного администрирования, в том числе на основе общепризнанных международных стандартов в области таможенного дела, опыта управления таможенным делом в иностранных государствах - торговых партнерах Российской Федерации»¹.

Общим принципом построения системы управления в таможенных органах является достижения ее цели – обеспечение единства действия всех

¹ О таможенном регулировании в Российской Федерации :федер. закон от 27 ноября 2010 г. № 311-ФЗ (ред. от 23.06.2016) // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство».

сотрудников таможенных органов для решения, поставленных перед ними задач.

Исходя из этого, такое управление представляет собой непрерывный информационный процесс воздействия на сотрудников таможенных органов, обеспечивающий их целенаправленное поведение при изменяющихся внешних и внутренних условиях, путем принятия и реализации управленческих решений¹.

Для формирования и реализации управляющего воздействия необходимо наличие субъекта управления (управляющей системы, подсистемы), объекта управления (управляемой системы, подсистемы) и определенным образом организованных прямых и обратных связей между ними. В совокупности субъект управления, объект управления и взаимосвязи между ними образуют систему управления в таможенных органах.

Субъектами управления в таможенных органах являются руководители, правомочные принимать управленческие решения, давать поручения подчиненным и требовать их выполнения.

В качестве объектов управления в таможенных органах рассматриваются исполнители решений, приказов, поручений управляющей подсистемы, персонал таможенных органов в целом, организационные структуры, таможенные процедуры, деятельность по осуществлению функций, возложенных на таможенные органы, ресурсы и процессы.

В настоящее время важнейшей задачей руководства таможенных органов выступает организация повседневной воспитательной работы с личным составом, так как именно в процессе воспитания формируются те качества сотрудника, которые позволяют ему успешно выполнять свои служебные обязанности.

Объективность повседневной воспитательно-профилактической работы в таможенных органах ассоциируется, прежде всего, с возрастанием роли и

¹Просьянников Н.Н. Управление персоналом в таможенных органах. Владивосток, 2015. С. 29.

значения таможенника (сотрудника, государственного гражданского служащего, работника) в системе государственной службы, в том числе и необходимостью воспитание у него морально-эстетических качеств, умения их формировать, развивать и направлять в соответствии с задачами, которые стоят перед таможенными органами.

Существующие факты нарушений производственной и служебной дисциплины, низкой и слабой культуры общения (не только с коллегами по работе), грубости, безответственности и бюрократизма по отношению к участникам внешнеторговой деятельности, а также другим гражданам, пересекающим таможенную границу, говорят о необходимости усиления роли воспитательной работы с персоналом таможенных органов.

Принятие поверхностных, необоснованных, субъективных решений при реализации функциональных обязанностей рядом таможенников влекут за собой нарушения законодательства, факты коррупции, должностных преступлений и в итоге становятся абсолютно нетерпимыми.

Воспитательно-профилактической работы в таможенных органах представляет собой целенаправленную деятельность руководителей всех уровней, сотрудников кадровых и воспитательных подразделений, общественных институтов по развитию и формированию у личного состава гражданских, морально-психологических и профессиональных качеств, направленности его на безупречное выполнение оперативно-служебных задач, укрепление законности и служебной дисциплины.

Воспитательно-профилактическая работа в таможенных органах РФ организуется и проводится на основании Федерального закона «О службе в таможенных органах Российской Федерации»¹, дисциплинарного устава

¹ О службе в таможенных органах Российской Федерации :федер. закон от 21 июля 1997 г. № 114-ФЗ (ред. от 22.12.2014) // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство».

таможенной службы РФ¹, методических рекомендациях по организации воспитательно-профилактической работе², государственной программы «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016-2020 годы»³.

Воспитание у сотрудников таможенных органов высоких профессиональных и нравственных качеств, необходимых для эффективного решения возложенных на таможенные органы задач, осуществляется на основе:

- разработки и реализации комплекса правовых, воспитательно-профилактических и оперативных мер, направленных на обеспечение законности в деятельности таможенных органов, дисциплины и высокой ответственности кадров;
- обеспечения единства и преемственности воспитательного процесса;
- организации индивидуальной работы с сотрудниками, укрепления атмосферы доверия в сочетании с высокой требовательностью в отношениях между начальниками и подчиненными, внедрения в практику воспитательной работы методов общей и социальной психологии;
- повышения персональной ответственности руководителей за эффективность воспитательной работы с подчиненными, создания в коллективах творческой обстановки, ответственности за конечные результаты, атмосферы борьбы с правонарушениями, осуществления дисциплинарной практики и усиления контроля за состоянием служебной дисциплины.

¹ Об утверждении Дисциплинарного устава таможенной службы Российской Федерации : Указ Президента РФ от 16 января 1998 № 1396 (ред. от 30.09.2012) // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство».

² Об утверждении Методических рекомендаций начальникам таможенных органов по организации и проведению воспитательно-профилактической работы : Распоряжение ФТС РФ от 23 января 2006 г. № 21-Р // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство».

³ О государственной программе «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016-2020 годы» : постановление Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2015 г. № 1493 // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство».

Воспитание у таможенников высоких профессиональных и нравственных качеств, необходимых для эффективного исполнения функциональных обязанностей осуществляется в следующих целях:

«- непрерывное воздействие на сознание личного состава для формирования необходимых духовных и физических качеств;

- побуждение каждого работника к высокопрофессиональной деятельности;

- корректировка (при необходимости) поведения сотрудников»¹.

Основными задачами воспитательно-профилактической работы в таможенных органах являются :

«- формирование у должностных лиц законопослушания, верности конституционному и служебному долгу, исполнительности, высокопрофессиональных качеств, обусловленных особенностями таможенной службы;

- утверждение в сознании и поведении должностных лиц общечеловеческих ценностей: чести, совести, порядочности, чуткости, взаимопомощи;

- привитие чувства любви к Родине, гордости за принадлежность к таможенной службе, уважения и сохранения ее славных традиций, постоянной готовности к защите экономических интересов Российской Федерации;

- совершенствование физического развития должностных лиц, укрепление их здоровья, выносливости, способности действовать в условиях значительных физических и психологических перегрузок»².

¹Коровяковский Д.Г. Инновационные подходы к развитию педагогических систем: теоретико-правовой подход // Правовая инициатива. 2014. № 3. С. 10.

²Об утверждении Методических рекомендаций начальникам таможенных органов по организации и проведению воспитательно-профилактической работы : Распоряжение ФТС РФ от 23 января 2006 г. № 21-Р // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство».

Основными методами воспитательно-профилактического воздействия на должностных лиц являются убеждение, личный пример, поощрение, дисциплинарное взыскание.

Начальники таможенных органов совместно с кадровыми службами организуют и проводят воспитательно-профилактическую работу с должностными лицами на постоянной основе, осуществляя ее дифференцированно, с учетом профессиональных, возрастных, социальных, психологических, национальных, религиозных и иных индивидуальных особенностей должностных лиц. Перспективное планирование воспитательно-профилактической работы в таможенных органах осуществляется на полугодие (год). Текущее планирование воспитательно-профилактических мероприятий осуществляется на месяц (квартал) с учетом конкретных задач, решаемых структурными подразделениями таможенных органов.

Организация воспитательно-профилактической работы в таможенных органах возложена на начальников таможенных органов, кадровых служб, отделов инспектирования и профилактики правонарушений по организации и проведению воспитательно-профилактической и индивидуальной работы.

Начальники региональных таможенных управлений и таможен:

- «- организуют воспитательно-профилактическую работу и ставят задачи начальникам отделов по ее проведению с должностными лицами;
- лично проводят индивидуальную работу с должностными лицами;
- организуют обучение руководителей структурных подразделений методике и практике воспитательно-профилактической работы;
- принимают меры по поддержанию служебной дисциплины, профилактике должностных преступлений и дисциплинарных проступков;
- показывают личный пример исполнительности и дисциплинированности, нравственной чистоты, честности, скромности и добросовестного отношения к исполнению служебных обязанностей;

- принимают меры по созданию в коллективах необходимых условий для эффективной служебной деятельности, роста профессионального уровня подчиненных;

- своевременно реагируют на нужды и запросы подчиненных, организуют систематическое информирование и консультирование должностных лиц по социально-правовым вопросам;

- взаимодействуют в интересах решения задач воспитательно-профилактической работы с государственными органами, органами субъектов Российской Федерации, ветеранскими, профсоюзными и общественными организациями;

- практикуют выступления в средствах массовой информации для создания положительного имиджа таможенника, стоящего на страже экономических интересов России;

- заслушивают руководителей структурных подразделений на служебных совещаниях по вопросам состояния воспитательно-профилактической работы, служебной дисциплины;

- осуществляют прием подчиненных должностных лиц по личным вопросам»¹.

Начальники кадровых служб таможенных органов:

- организуют и проводят воспитательно-профилактическую работу в региональных таможенных управлениях и подчиненных таможах (подразделениях), отвечают за эффективность ее влияния на выполнение стоящих перед таможенным органом задач, поддержание правопорядка и укрепление служебной дисциплины;

- обучают руководителей структурных подразделений таможен методике индивидуально-воспитательной и профилактической работы с подчиненными должностными лицами;

¹Об утверждении Методических рекомендаций начальникам таможенных органов по организации и проведению воспитательно-профилактической работы : Распоряжение ФТС РФ от 23 января 2006 г. № 21-Р // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство».

- изучают и анализируют морально-психологическую обстановку в коллективах, принимают меры к разрешению возникающих проблем и конфликтных ситуаций;

- докладывают начальнику таможенного органа о состоянии воспитательно-профилактической работы и служебной дисциплины.

Начальники таможенных постов, структурных подразделений таможенных органов:

- «- изучают биографические данные, индивидуальные особенности, сильные и слабые стороны характера, уровень профессиональной подготовки подчиненных должностных лиц;

- изучают морально-психологическое состояние коллектива, настроения людей, их нужды и запросы, принимают меры по разрешению их заявлений и обращений;

- ведут индивидуальную работу с лицами, допускающими нарушения служебной дисциплины или склонными к их совершению»¹.

Поскольку каждое должностное лицо или работник таможенных органов являет собой индивидуальность, то есть то неповторимое, что отличает его от других, то, следовательно, неизбежны некоторые несовпадения индивидуальных целей, установок, способов действий с общегрупповыми (коллективными). Поэтому требуется последовательная, систематическая работа по согласованию индивидуальных целеустремлений с групповыми, в той мере, в которой это необходимо для эффективного решения задач совместной деятельности в сфере таможенного дела.

В индивидуальной работе с подчиненными начальник подразделения, «используя основные методы (беседа, наблюдение), знакомится с их биографией, особенностями характера, проблемами, интересами и увлечениями; оказывает помощь в решении служебных задач, контролирует

¹Об утверждении Методических рекомендаций начальникам таможенных органов по организации и проведению воспитательно-профилактической работы : Распоряжение ФТС РФ от 23 января 2006 г. № 21-Р // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство».

и постоянно анализирует отношение к исполнению служебных обязанностей, ходатайствует перед руководством таможенного органа о поощрении за безупречную и эффективную службу и о дисциплинарном воздействии на нарушителей служебной дисциплины, дает служебную характеристику»¹.

При этом необходимо учитывать следующие уровни развития и нравственного сознания должностных лиц:

«- высокий, свойственный должностным лицам с развитым чувством ответственности за порученное дело, отличающимся инициативой, активностью, нравственной воспитанностью, проявляющимися в служебной деятельности;

- средний, характеризующий должностных лиц, соблюдающих служебную дисциплину, отличающихся корректностью, но не проявляющих инициативы и творчества при исполнении своих служебных обязанностей;

- низший, присущий должностным лицам, недобросовестно относящимся к соблюдению должностной инструкции, нарушающим служебную дисциплину, проявляющим грубость, бестактность в общении с клиентами и коллегами по службе»².

Ключевой задачей воспитательно-профилактической работы является обеспечение соблюдения служебной дисциплины, сущность которой для сотрудников таможенных органов определяется Дисциплинарным уставом таможенной службы РФ.

1.2. Организация и виды воспитательно-профилактической работы в таможенных органах РФ.

Служебная дисциплина состоит «в строгом выполнении всеми сотрудниками таможенных органов должностных обязанностей,

¹Коровяковский Д.Г. Юридическая педагогика и инновационные подходы к развитию педагогических систем // Юридическое образование и наука. 2015. № 1. С. 15.

²Коровяковский Д.Г. Юридическая педагогика и инновационные подходы к развитию педагогических систем // Юридическое образование и наука. 2015. № 1. С. 16.

установленных законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Федеральной таможенной службы, правилами внутреннего распорядка в таможенном органе, должностными инструкциями сотрудников, приказами начальников таможенных органов, а также условиями контракта о службе в таможенных органах»¹.

Служебная дисциплина основывается на соблюдении каждым сотрудником Конституции РФ и законодательства РФ, на сознательном исполнении служебного долга, а также на личной ответственности сотрудников за экономическую безопасность РФ.

Служебная дисциплина обеспечивается за счет:

«- личной ответственности каждого сотрудника за исполнение своих должностных обязанностей;

- строгого соблюдения сотрудниками правил внутреннего распорядка в таможенном органе, порядка работы со служебной информацией, установленных правил ношения форменной одежды, корректного поведения при исполнении своих должностных обязанностей;

- поддержания каждым сотрудником уровня квалификации, необходимого для исполнения своих должностных обязанностей;

- постоянного контроля начальника таможенного органа за исполнением подчиненными своих должностных обязанностей, умелого сочетания и справедливого применения начальниками мер убеждения и принуждения»².

Критериями оценки состояния служебной дисциплины считаются:

«- уровень исполнения должностных обязанностей в соответствии с должностными инструкциями и должностными регламентами;

¹ Об утверждении Дисциплинарного устава таможенной службы Российской Федерации : Указ Президента РФ от 16 января 1998 № 1396 (ред. от 30.09.2012) // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство».

² Там же.

- состояние, планомерность и эффективность профилактической работы по предупреждению преступлений, происшествий и нарушений служебной дисциплины;
- соблюдение правил служебного распорядка таможенного органа;
- морально-психологический климат в коллективе, характер взаимоотношений между должностными лицами, их социальная активность;
- знание начальниками таможенных органов и структурных подразделений морально-деловых качеств и особенностей подчиненных;
- уровень работы по охране труда, жизни и здоровья должностных лиц»¹.

Воспитательная работа в таможенных органах направлена на соблюдение персоналом определенных норм поведения, ряд из которых определен нормативными правовыми актами.

Так, Указ Президента РФ «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих»² и Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации»³ устанавливают, что государственные служащие, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

«а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы государственных органов;

¹ Об утверждении Дисциплинарного устава таможенной службы Российской Федерации : Указ Президента РФ от 16 января 1998 № 1396 (ред. от 30.09.2012) // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство».

² Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих : Указ Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. № 885 (ред. от 16.07.2009) // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство».

³ О государственной гражданской службе Российской Федерации : федер. закон от 27 июня 2004 г. № 79-ФЗ // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство».

б) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности органов государственной власти и государственных служащих;

в) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий соответствующего государственного органа;

г) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

д) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

е) уведомлять представителя нанимателя (работодателя), органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к государственному служащему каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

ж) соблюдать установленные федеральными законами ограничения и запреты, исполнять обязанности, связанные с прохождением государственной службы;

з) соблюдать нейтральность, исключаящую возможность влияния на их служебную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

и) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

к) проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

л) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России, учитывать культурные и иные особенности различных этнических,

социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

м) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении государственными служащими должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету государственного органа;

н) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликтов интересов и урегулированию возникших конфликтов интересов;

о) не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, организаций, должностных лиц, государственных служащих и граждан при решении вопросов личного характера;

п) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности государственных органов, их руководителей, если это не входит в должностные обязанности государственного служащего;

р) соблюдать установленные в государственном органе правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

с) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе государственного органа, а также оказывать содействие в получении достоверной информации;

т) воздерживаться в публичных выступлениях, в том числе в средствах массовой информации, от обозначения в иностранной валюте (условных денежных единицах) стоимости на территории Российской Федерации товаров, работ, услуг и иных объектов гражданских прав, сумм сделок между резидентами Российской Федерации, показателей бюджетов всех уровней бюджетной системы Российской Федерации, размеров государственных и муниципальных заимствований, государственного и муниципального долга,

за исключением случаев, когда это необходимо для точной передачи сведений либо предусмотрено законодательством Российской Федерации, международными договорами Российской Федерации, обычаями делового оборота»¹.

Государственные служащие, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим государственным служащим, должны:

- принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов;
- принимать меры по предупреждению коррупции;
- не допускать случаев принуждения государственных служащих к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений.

Принципы и правила поведения персонала таможенных органов также устанавливаются в Кодексе этики и служебного поведения должностных лиц таможенных органов РФ, утвержденном Приказом ФТС России от 14 августа 2007 года². В частности, в нем установлено, что должностные лица таможенных органов «должны быть преданы своему Отечеству, защищать его экономические интересы и безопасность, сохранять верность Конституции, любовь к Родине, верность долгу, соблюдать и защищать права и свободы человека и гражданина; обязаны быть примером законопослушания, дисциплинированности и исполнительности, осуществлять свою деятельность в соответствии с нормами международного права, законодательством Российской Федерации; профессионализм, компетентность, честность, порядочность и безупречная репутация - основы

¹Коровяковский Д.Г. Правовая социализация, правовая культура и юридическое образование как основы формирования и развития демократического правового государства в Российской Федерации // Новый юридический журнал. 2014. № 4. С. 66.

² Кодекс этики и служебного поведения должностных лиц таможенных органов // Официальный сайт Федеральной таможенной службы // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство».

доверия общества, граждан, представителей делового сообщества к должностному лицу таможенного органа»¹.

Среди направлений воспитательно-профилактической работы в таможенных органах выделяют:

«- служебно-профессиональное – формирование верности долгу, чести, дисциплинированности, стремления к совершенствованию деятельности, бдительности, стойкости, храбрости, способности преодолевать физические и морально-психологические трудности;

- правовое - формирование убеждения в необходимости соблюдения правовых норм;

- нравственное – формирование нравственных убеждений, высоких моральных качеств, готовности осознанно подчинить свои личные интересы общественным, достойно исполнить свой долг;

- эстетическое – формирование эстетической культуры сотрудников;

- физическое – развитие важнейших систем и функций организма, формирование здорового образа жизни»².

Данные направления работы реализуются посредством:

- агитационно-массовых мероприятий: проведения Дня таможенника (25 октября), Дня ветерана таможенной службы (29 мая), памятных и юбилейных дат в истории таможенных органов; лекций, бесед, докладов; выпуска литературы, посвященной деятельности таможенных органов, встреч с ветеранами и проводов на пенсию и др.;

- культурно-досуговых мероприятий: посещения музеев, выставок, театров, концертов; смотров-конкурсов самодеятельного художественного творчества, конкурсов на лучшее поэтическое и художественно-публицистическое произведение о таможенной службе, конкурсов авторской песни и пр.;

¹ Там же.

²Просьянников Н.Н. Управление персоналом в таможенных органах . Владивосток, 2015. С. 71.

- спортивно-оздоровительных мероприятий: организации совместной работы с секциями добровольного спортивного общества «Динамо»; проведения Спартакиады таможенных органов, Кубка таможенных органов Российской Федерации по служебному двоеборью, чемпионата таможенных органов по шести видам спорта (рукопашный бой, стрельба из табельного оружия, мини-футбол, плавание, служебное двоеборье, многоборье кинологов) и других соревнований; организации турпоходов, семейных дней отдыха на природе.

Отдельно необходимо сказать о реализации в таможенных органах государственной программы «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016-2020 годы», в рамках которой осуществляются:

«- работа по пропаганде величия Победы в Великой Отечественной войне 1941-1945 гг. и взаимодействию со Всероссийским Союзом ветеранов таможенной службы:

- оказание помощи ветеранам Великой Отечественной войны;
- участие в церемониях по возложению цветов и парадах;
- проведение конкурсов, концертов, экскурсий;
- проведение выставок, экспозиций;
- работа с молодым поколением;
- работа по увековечению памяти защитников Отечества, организация поискового движения;
- сохранение таможенных традиций и организация музейной работы;
- шефская работа с молодым поколением и помощь детям, оставшимся без попечения родителей (установление шефских связей таможенных органов с более чем 100 детскими домами, школами-интернатами, кадетскими корпусами и колледжами);
- работа по повышению культурного уровня и духовного потенциала должностных лиц таможенных органов и членов их семей;

- спортивно-массовая работа»¹.

В заключение следует отметить, что любые мероприятия, направленные на изменение поведенческих норм и ценностей персонала, будут эффективны лишь при организационной поддержке и соответствующем поведении начальников. Принципиальное значение при этом имеют следующие факторы:

- «- точки концентрации внимания высшего руководства;
- реакция руководства на критические ситуации, возникающие в организации;
- отношение к работе и стиль поведения руководителей;
- критерии поощрения работников;
- обучение и тренировка;
- критерии отбора, назначения, продвижения и увольнения из таможенного органа»².

Таким образом, в заключении первой главы дипломного исследования следует сделать ряд выводов.

1. Воспитательно-профилактическая работа в таможенных органах представляет собой целенаправленную деятельность руководителей всех уровней, сотрудников кадровых и воспитательных подразделений, общественных институтов по развитию и формированию у личного состава гражданских, морально-психологических и профессиональных качеств, направленности его на безупречное выполнение оперативно-служебных задач, укрепление законности и служебной дисциплины.

2. Основными целями воспитательно-профилактической работы в таможенных органах выступают: непрерывное воздействие на сознание личного состава для формирования необходимых духовных и физических

¹ Основные результаты деятельности Федеральной таможенной службы в 2018 году (в разрезе государственных программ) // // Официальный сайт Федеральной таможенной службы. URL: <http://www.customs.ru> (дата обращения: 26.04.2019).

²Коровяковский Д.Г. Глобализация высшего юридического образования: историко-правовые аспекты формирования инновационного подхода: монография. М., 2015. С. 77.

качеств; побуждение каждого работника к высокопрофессиональной деятельности; корректировка (при необходимости) поведения сотрудников. Воспитательно-профилактическая работа в таможенных органах РФ организуется и проводится на основании Федерального закона «О службе в таможенных органах Российской Федерации», дисциплинарного устава таможенной службы РФ, методических рекомендациях по организации воспитательно-профилактической работе, государственной программы «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016-2020 годы».

3. Основными методами воспитательно-профилактического воздействия на должностных лиц являются убеждение, личный пример, поощрение, дисциплинарное взыскание. Среди направлений воспитательно-профилактической работы в таможенных органах выделяют: служебно-профессиональное – формирование верности долгу, чести, дисциплинированности, стремления к совершенствованию деятельности, бдительности, стойкости, храбрости, способности преодолевать физические и морально-психологические трудности; правовое – формирование убеждения в необходимости соблюдения правовых норм; нравственное – формирование нравственных убеждений, высоких моральных качеств, готовности осознанно подчинить свои личные интересы общественным, достойно исполнить свой долг; эстетическое – формирование эстетической культуры сотрудников; физическое – развитие важнейших систем и функций организма, формирование здорового образа жизни.

ГЛАВА 2. ПРАКТИКА ОРГАНИЗАЦИИ ВОСПИТАТЕЛЬНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В БЕЛГОРОДСКОЙ ТАМОЖНЕ

2.1. Анализ организации воспитательно-профилактической работы в Белгородской таможне.

Особенностью современного подхода к оценке воспитательно-профилактической работы является системное видение процесса воспитания и выделение целостного комплекса необходимых факторов, обеспечивающих эффективность этой работы.

Идеология воспитательно-профилактической работы, базирующаяся на традициях отечественной культуры, образования, науки, определяет и стратегическую цель воспитательной работы: образование и развитие личности интеллигента, то есть человека, обладающего высокой общей и профессиональной культурой.

Функции по организации воспитательно-профилактической работе в Белгородской таможне возложены на отдел инспектирования и профилактики правонарушений.

Подразделение в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, международными договорами Российской Федерации, федеральными конституционными законами, актами, составляющими право Евразийского экономического союза, законодательством Российской Федерации о таможенном деле, Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами «О таможенном регулировании в Российской Федерации», «О службе в таможенных органах Российской Федерации», «О системе государственной службы Российской Федерации», «О государственной гражданской службе Российской Федерации», «О противодействии коррупции», другими федеральными законами, Дисциплинарным уставом таможенной службы Российской Федерации, актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, Положением о таможне, нормативными и иными

правовыми актами Центрального таможенного управления (ЦТУ) и таможни, а также положением об Отделе.

Работа подразделения строится на основе планов работы таможни и подразделения, сочетания принципа единоначалия при решении вопросов служебной деятельности и персональной ответственности каждого федерального государственного служащего подразделения за состояние дел на порученном участке и за выполнение отдельных поручений.

Основными задачами подразделения являются:

«1) организация проведения служебных проверок по фактам нарушений порядка прохождения службы федеральными государственными служащими таможни и таможенных постов;

2) изучение и анализ состояния дисциплины в таможне и на таможенных постах, выработка и практическое осуществление комплексных мер, направленных на предупреждение и профилактику дисциплинарных проступков;

3) организация и контроль за проведением индивидуальной воспитательной и предупредительно-профилактической работы, направленной на повышение личной ответственности федеральных государственных служащих таможни и таможенных постов за порученный участок работы, добросовестное выполнение должностного регламента (должностной инструкции), соблюдение служебного (внутреннего, трудового) распорядка, общих принципов служебного поведения и служебной этики;

4) обучение руководителей структурных подразделений и федеральных государственных служащих, ответственных в таможне и на таможенных постах за предупредительно-профилактическую и воспитательную работу, практике работы с подчиненными федеральными

государственными служащими таможи и таможенных постов и оказание им методической помощи»¹.

В Белгородской таможне планомерно в целях реализации воспитательно-профилактических мероприятий проводится работа по выполнению требований Федеральных законов от 21 июля 1997 г. № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации», от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Национального плана противодействия коррупции на 2014-2015 гг., утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 11 апреля 2014 г. № 226, плана Федеральной таможенной службы по противодействию коррупции в таможенных органах Российской Федерации на 2014 - 2015 гг., утвержденного приказом ФТС России от 11 июня 2014 г. № 1089, плана по противодействию коррупции в таможенных органах Центрального таможенного управления на 2014-2015 гг., утвержденного приказом Центрального таможенного управления от 30 июня 2014 г. № 370, плана по противодействию коррупции в Белгородской таможне на 2014-2015 гг., утверждённого приказом таможни от 30 июня 2014 г. № 661.

Реализация воспитательно-профилактической работы в Белгородской таможне обеспечивается системой мер правового, организационного и методического характера и осуществляется по следующим основным направлениям:

- правовое просвещение должностных лиц таможенных органов и населения;
- повышение значимости комиссий по соблюдению требований к служебному поведению государственных служащих Российской Федерации и урегулированию конфликта интересов;

¹ Положение об отделе инспектирования и профилактики правонарушений. Документ опубликован не был.

- предотвращение фактов поступления на службу в таможенные органы лиц, склонных к негативным проявлениям. Профилактика коррупционных правонарушений;

- повышение качества профессиональной подготовки специалистов в сфере организации противодействия коррупции;

- организация работы по патриотическому воспитанию.

Остановимся на характеристике указанных направлений работы.

В целях реализации Основ государственной политики Российской Федерации в сфере развития правовой грамотности и правосознания граждан, утвержденных Президентом Российской Федерации 28 апреля 2011 г. № Пр-1168, а также депопуляризации криминальной культуры и противозаконных форм социального поведения в таможенных органах Российской Федерации проводятся мероприятия по правовому просвещению должностных лиц таможенных органов и населения.

Важным направлением работы по профилактике коррупционных проявлений является создание информационной открытости таможенного органа при взаимодействии с гражданами и участниками внешнеэкономической деятельности. Для укрепления обратных связей таможенного органа с гражданами, участниками внешнеэкономической деятельности и общественными организациями, на всех таможенных постах размещена информация о «телефонах доверия». В таможне и на таможенных постах регулярно обновляется информация на стендах «Борьба с проявлениями коррупции и должностными преступлениями», включающая в себя информацию о коррупционных проявлениях как должностными лицами таможни, так и должностными лицами Центрального таможенного управления, решениях заседаний комиссий по соблюдению требований к служебному и урегулированию конфликта интересов. На стендах размещены нормативные и правовые акты, в соответствии с которыми организована работа структурных подразделений по противодействию коррупции.

В таможене организован системный и комплексный подход к решению проблем с коррупционными проявлениями, в том числе путем проведения организационных, кадровых, информационно-пропагандистских, социально-экономических и иных мер, чему способствует организованная по отдельным направлениям работа по патриотическому воспитанию должностных лиц таможенных органов, которая оказывает огромное влияние на систему воспитания в целом.

Белгородская таможня тесно взаимодействуют с общественными объединениями и организациями в целях профилактики и противодействию коррупции. Наиболее активно участвую в поименованных выше мероприятиях:

- Совет Белгородского регионального отделения общероссийской общественной организации «Центр противодействия коррупции в органах государственной власти»;

- Белгородское отделение совета ветеранов таможенной службы.

В соответствии с порядком формирования и деятельности комиссий таможенных органов Российской Федерации по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов, утвержденного приказом ФТС России от 19 марта 2012 г. № 500, приказом таможни от 28 декабря 2012 г. № 1429 «О создании комиссии Белгородской таможни по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов» в таможене создана комиссия по соблюдению требований к служебному поведению федеральными государственными гражданскими служащими таможни урегулированию конфликта интересов (далее – Комиссия).

Приказом таможни от 23 июля 2014 г. № 754 «О создании аттестационной комиссии таможни по рассмотрению вопросов соблюдения

сотрудниками таможни требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов» в таможне создана комиссия по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов сотрудниками таможни (далее – АтКомиссия).

В Белгородской таможне на постоянной основе ведется воспитательно-профилактическая и антикоррупционная работа. Противодействию коррупции уделено особое место. Механизмы такой борьбы многообразны. Это и максимальное внедрение информационных технологий, позволяющих свести на нет непосредственное общение таможенника и участника ВЭД и обеспечение максимального технологического контроля за действиями таможенника, это оснащение таможни современной досмотровой техникой, в т.ч. инспекционно-досмотровыми комплексами на пограничных пунктах пропуска и, безусловно, профилактические мероприятия.

Реализуя требования Указа Президента Российской Федерации от 1 июля 2010 г. № 821 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов», таможня осуществляет комплекс практических мер по повышению эффективности механизма урегулирования конфликта интересов, обеспечения соблюдения должностными лицами таможенных органов ограничений и запретов в связи с исполнением должностных обязанностей.

В 2018 году в таможне проведено 19 заседаний Комиссии, на которых рассмотрено 91 должностное лицо (в 2017 году – 20 заседаний Комиссии и 199 должностных лица).

Большая доля рассмотренных на заседаниях Комиссий вопросов – это вопросы возникновения возможного конфликта интересов по соблюдению должностными лицами таможни ограничений, связанных с их личной заинтересованностью, когда близкое родство (свойство) может оказывать

влияние на объективное исполнение должностных обязанностей, по данному вопросу рассмотрены 52 должностных лица таможи¹.

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 18 мая 2009 г. № 559 проведена работа по сбору и обработке справок о доходах, о расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера должностными лицами таможи за 2017 год (далее – справки о доходах). В 2018 году всего с учетом справок на членов семей принято и обработано 3 216 справок о доходах. Лишь 2 должностных лица не смогли представить сведения о доходах на членов семьи, их заявления были рассмотрены на Комиссии, в результате было установлено, что причина непредставления сведений – уважительная. По результатам мониторинга, представленных должностными лицами таможи справок о доходах проведено 17 проверок в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 сентября 2009 г. № 1065. За представление недостоверных сведений были объявлены 13 взысканий, к 2 должностным лицам применены меры материального воздействия.

Уведомление начальников таможенных органов должностными лицами о случаях обращения к ним каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений – одна из важных функций, направленных на предупреждение и профилактику коррупционных проявлений. В соответствии с порядком уведомления должностными лицами таможенных органов о фактах обращения в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений поступило 2 уведомления (в 2017 г. – 3 уведомления). В отношении лиц, склонявших должностных лиц к совершению коррупционных правонарушений возбуждены 2 уголовных дела.

Одной из эффективных мер, направленных на предупреждение и профилактику правонарушений, в том числе коррупционной направленности,

¹ Белгородская таможня. URL: <http://ctu.customs.ru/> (дата обращения: 27. 04. 2019).

являются служебные проверки, в процессе которых разрабатываются предложения по организации и проведению профилактических мероприятий, направленных на устранение причин и условий, способствовавших совершению проступка.

В 2018 г. проведены 82 служебные проверки. По фактам нарушения таможенного законодательства проведено 60 служебных проверок, по фактам нарушения законодательства, связанного с правоохранительной деятельностью - 10, по нарушениям трудового законодательства – 4 и 7 проверок по иным нарушениям. Значительная доля служебных проверок проведена по информации органов прокуратуры – 17, по информации вышестоящих таможенных органов проведено 11 служебных проверок¹.

Объявлено 76 взысканий. Это в 2 раза меньше, чем в 2017 г. (134 взыскания).

Несмотря на активную работу по противодействию коррупции и укреплению служебной дисциплины в 2018 году по информации Белгородской таможни Курским следственным отделом на транспорте ММСУТ СК РФ в отношении одного бывшего государственного служащего таможни возбуждено 3 уголовных дела, 1 уголовное дело коррупционной направленности в отношении неустановленных лиц.

В таможне организован системный и комплексный подход к решению проблем с коррупционными проявлениями, в том числе путем проведения организационных, кадровых, информационно-пропагандистских и иных мер, чему способствует организованная по отдельным направлениям работа по патриотическому воспитанию должностных лиц таможенных органов, которая оказывает огромное влияние на систему воспитания в целом. Это проведение мероприятий, посвященных значимым государственным праздникам, участие в различных творческих и музыкальных конкурсах ведомства, шефская работа с учреждениями дошкольного и школьного

¹ Белгородская таможня. URL: <http://ctu.customs.ru/> (дата обращения: 27. 04. 2019).

образования, благотворительная деятельность, поддержка ветеранского движения. Большое внимание уделяется спортивно-массовым мероприятиям.

За добросовестное исполнение должностных обязанностей, ответственное отношение к порученному участку работы должностным лицам и работникам таможни в 2018 году объявлено 1 367 поощрений (наград), в том числе 287 - правами руководителя ФТС России, 75 - правами начальника ЦТУ, 1005 – правами начальника таможни. Из этого числа 221 должностных лица награждены медалью ФТС России «За службу в таможенных органах» I-III степени, 2 - медалью ФТС России «За усердие», 2 – медалью ФТС России «Дмитрий Бибилов», 45 нагрудным знаком ФТС России «Ветеран таможенной службы», 2 наградным знаком ФТС России «Отличник таможенной службы», 1 чел. присвоено почетное звание «Заслуженный таможенник Российской Федерации».

В перечень коррупционно-опасных оказываемых услуг, входят закупки товаров, работ, услуг для обеспечения нужд таможенного органа.

Закупки проводятся в соответствии с Федеральным законом от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд».

Руководством таможни и таможенных постов, должностными лицами правового отдела, отдела по противодействию коррупции, кадровыми подразделениями таможни, отделением по связи с общественностью, отделом документационного обеспечения проводится анализ поступающих обращений граждан и организаций по фактам проявления коррупции, с целью повышения результативности и эффективности этой работы.

В таможне регулярно проводится работа по минимизации коррупционных рисков, их устранению в деятельности должностных лиц. Информация о фактах возбуждения уголовных дел коррупционной направленности и решения судов регулярно направляется в структурные подразделения таможни для доведения её до сведения должностных лиц и

размещения на стендах. В рамках профессиональной учебы постоянно осуществляется изучение антикоррупционного пакета документов должностными лицами таможни. На оперативных совещаниях обсуждаются вопросы противодействия коррупции. Проводится антикоррупционная экспертиза всех проектов приказов и распоряжений таможни, писем и служебных записок, относящихся к осуществлению таможенных операций. Осуществляется взаимодействие с общественными организациями (члены комиссий по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих, сотрудников таможенных органов Российской Федерации и урегулированию конфликта интересов). Функционирует «телефон доверия» по вопросам противодействия коррупции. *

Таможня является постоянным участником межведомственных координационных совещаний правоохранительных органов области в противодействии коррупционным проявлениям, заседаний Совета по противодействию коррупции при Губернаторе области. *

В целях пресечения незаконного перемещения товаров через таможенную границу ЕАЭС в регионе деятельности Белгородской таможни помимо пунктов пропуска, подразделениями таможни во взаимодействии с ПУ ФСБ России по Белгородской и Воронежской областям проводятся совместные объезды Государственной границы. *

Информация о фактах возбуждения уголовных дел коррупционной направленности и решения судов регулярно направляются в структурные подразделения таможни для доведения её до сведения должностных лиц и размещения на стендах.

Так же, со стороны Белгородской транспортной прокуратуры регулярно осуществлялся контроль за исполнением должностными лицами таможни требований законодательства. *

Служебная проверка остается основой профилактики правонарушений. Цель ее проведения заключается не только в том, чтобы выявить и наказать виновных, но и в том, чтобы установить причины возникновения самой возможности совершения правонарушений трудовой и служебной дисциплины, а также нарушений технологии организации и проведения таможенных операций и таможенного контроля, допускаемых должностными лицами таможни при проведении оперативно-розыскных мероприятий, ведении административных расследований, исполнения требований законодательства при организации закупок, товаров, работ и услуг для нужд таможни.

По результатам служебных проверок, помимо наказания лиц, совершивших нарушения должностных обязанностей принимаются профилактические меры.

Согласно отчету по патриотическому воспитанию должностных лиц и работников Белгородской таможни за 2018 год:

В СМИ организовано 8 выступлений руководства таможни, вышло 639 публикации о результатах деятельности таможни, из них по патриотическому воспитанию 68 (2 на телевидении, 22 на радио, 3 в газетах, 41 в информационных агентствах и сетевых СМИ)¹.

Статьи публиковались в следующих СМИ: «Белгородские известия», «Наш Белгород», «Родной край», «Белгородская правда», «Смена», «Житье-бытье», ГТРК «Белгород», ТРК «Мир Белогорья» ТРК «Белый город» ТРК «Союз», «Радио 31», «Дорожное радио», «Русское радио», «Авторadio». На постоянной основе осуществляется публикация в таких информационных агентствах, как: «Медиатрон», «Бел.РУ», «Belnovosti.ru».

В СМИ организовано 9 выступлений руководства таможни, вышло 480 публикаций о результатах деятельности таможни, из них по патриотическому

¹Отчет по патриотическому воспитанию должностных лиц и работников Белгородской таможни за 2018 год. Документ опубликован не был.

воспитанию 124 (25 на телевидении, 40 на радио, 4 в газетах, 55 в информационных агентствах и сетевых СМИ).

Главный государственный таможенный инспектор ОТО и ТК таможенного поста МАПП Нехотеевка С.В. Поздняков является членом Белгородского поискового отряда «Огненная дуга». В 2018 году при проведении поисковых мероприятий в районе с. Терновка Белгородского р-на, на территориях Белгородской и Курской областей поисковым отрядом было найдено около 140 останков бойцов времен Великой Отечественной войны, из них 14 бойцам были определены фамилии по медальонам, также найдена техника ВОВ (танк, 2 самолета).

25 августа 2018 г. руководители ТП МАПП Нехотеевка таможни принимали участие совместно с Председателем Совета Московской общественной организации «ПОИСК» и представителем Военно-патриотического отряда «РОДИНА» в передаче останков Советских воинов, погибших в годы ВОВ, родственникам с территории России на территорию Украины.

Во втором полугодии 2018 г. дети должностных лиц таможни принимали участие в составе патриотического клуба «Юный десантник» в поисковой работе по поиску и захоронению останков участников ВОВ на хуторе Бубны Ракитянского района и на хуторе Полежаев Прохоровского района Белгородской области.

В таможе и таможенных постах проведены мероприятия, посвященные Дню Победы. Проведены конкурсы фоторабот на темы: «И помнит мир спасенный» и детского рисунка «Что я знаю о войне». Должностные лица таможни приняли участие в конкурсе на лучший эскиз памятного значка и логотипа, посвященного 25-летию ЦТУ.

На постах и в подразделениях прошли торжественные мероприятия с приглашением ветеранов ВОВ. Тех ветеранов, кто по состоянию здоровья не смог принять участие в праздничных мероприятиях поздравили на дому.

Ежегодно в городах и селах области проводится акция «Солдатская каша», в которой активное участие принимают должностные лица таможни и таможенных постов.

Стало уже традицией посещение должностных лиц с членами семей «Третьего ратного поля» под Прохоровкой и музея-диорамы в Белгороде.

9 мая 2018 г. в таможне проведено собрание личного состава, посвященное Дню Победы. Были продемонстрированы кадры кинохроники освобождения г. Белгорода, Курской битвы. Перед собравшимися выступили члены поискового клуба «Поиск» с интересным рассказом о своей работе.

Большой интерес вызвал рассказ начальника отдела оперативно-дежурной службы и таможенной охраны о своем отце – участнике ВОВ, матери, родившей и воспитавшей 9 детей. Прозвучали песни о войне в исполнении самодеятельности артистов таможни¹.

В 2018 году должностные лица таможни приняли активное участие в 15 различных соревнованиях и спортивно-массовых мероприятиях, проводимых ФТС России, ЦТУ, Белгородской таможней, Белгородской региональной организацией общественно-государственного объединения «Всероссийское физкультурно-спортивное общество «Динамо». В соответствии с планом спортивных мероприятий Управления на 2018 год проводились чемпионаты таможенных органов Управления по 5 видам спорта, входящим в зачет ежегодной Спартакиады Управления. В мае проходил чемпионат таможенных органов ЦТУ по мини-футболу, в котором приняло участие 10 команд. Команда Белгородской таможни заняла 3 место. Также в тройку лидеров белгородские таможенники вошли в чемпионате ЦТУ по многоборью кинологов со служебными собаками, проходившем в г. Брянске - 3 командное место.

За истекший период 2018 года должностные лица таможни приняли участие в 3 соревнованиях, проводимых ФТС России. Главный

¹Отчет по патриотическому воспитанию должностных лиц и работников Белгородской таможни за 2018 год. Документ опубликован не был.

государственный таможенный инспектор ТП МАПП Нехотеевка А.С.Хесин был приглашен принять участие во всероссийских соревнованиях по волейболу «XXIII Мемориал Е.П. Славского» среди команд старшей возрастной группы министерств, ведомств и служб органов безопасности и правопорядка Российской Федерации, где сборная команда ФТС России заняла 3 место, в феврале 2018 г. А.С. Хесин участвовал в турнире по волейболу, посвященному Дню защитника Отечества в составе сборной команды Управления.

Кроме того, должностные лица таможни приняли участие в 2 спортивных фестивалях БРО ОГО ВФСО «Динамо» - легкоатлетический пробег «Бессмертный полк», День «Д»; 5 соревнованиях БРО ОГО ВФСО «Динамо»¹.

В 2018 году в таможне были проведены первенства по мини-футболу и по настольному теннису. Победители были награждены медалями и дипломами.

В спартакиаде – 2018 коллективов физической культуры таможенных органов ЦТУ среди 15 команд, Белгородская таможня на 6 месте².

Хороший уровень исполнительской дисциплины наблюдается в тех структурных подразделениях, где со стороны руководителей проявляется достаточно активности и настойчивости при осуществлении воспитательной работы с использованием рекомендованных форм индивидуального воспитательного воздействия и методов работы с коллективом подразделения в целом.

В целях поддержания высокого уровня правопорядка и служебной дисциплины в таможне основные усилия в первую очередь необходимо сосредоточить на решении задач, основными из которых являются:

¹Отчет по патриотическому воспитанию должностных лиц и работников Белгородской таможни за 2018 год. Документ опубликован не был.

²Отчет по патриотическому воспитанию должностных лиц и работников Белгородской таможни за 2018 год. Документ опубликован не был.

- усиление контроля за действиями подчиненных должностных лиц в части касающейся исполнения таможенного законодательства, в том числе процедуры таможенного оформления и таможенного контроля товаров и транспортных средств, при реализации системы управления рисками, контроле достоверности сведений, заявленных в таможенных декларациях, таможенной стоимости и классификации товаров;

- повышение персональной ответственности руководителей всех уровней за состояние правопорядка в подчиненных коллективах;

- повышение эффективности проведения служебных проверок;

- определение и принятие мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

Проведенное исследование позволяет выделить немало причин бездействия формально созданных в государственных органах комиссий по разрешению конфликта интересов, как одного из инструментов воспитательно-профилактической работы:

- вспомогательный характер поставленных перед ними задач;

- вытекающая из этого функциональная ограниченность, не предусматривающая планомерной, долговременной работы по этико-профессиональному развитию персонала государственной службы и систематическому контролю за соблюдением требований к служебному поведению;

- эпизодический характер работы комиссий, обусловленный тем, что единственным основанием для проведения заседания комиссии является поступившая информация о нарушении государственным гражданским служащим требований к служебному поведению или о наличии у него личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов. Если нет такой информации – комиссия не работает;

- рекомендательный характер принимаемых комиссиями решений, что предопределяет их несамостоятельную, вспомогательную роль, которая не

позволяет им проявить себя в качестве активного инструмента и эффективного средства противодействия коррупции и этико-профессионального развития кадрового корпуса государственной службы;

– разобщённость деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов, созданных в государственных органах, ввиду отсутствия организационной структуры, которая бы обеспечивала координацию и контроль их деятельности.

В заключении следует сделать ряд выводов по данному параграфу.

1. Функции по организации воспитательно-профилактической работе в Белгородской таможне возложены на отдел инспектирования и профилактики правонарушений. Работа подразделения строится на основе планов работы таможни и подразделения, сочетания принципа единоначалия при решении вопросов служебной деятельности и персональной ответственности каждого федерального государственного служащего подразделения за состояние дел на порученном участке и за выполнение отдельных поручений.

2. Реализация воспитательно-профилактической работы в Белгородской таможне обеспечивается системой мер правового, организационного и методического характера и осуществляется по следующим основным направлениям: правовое просвещение должностных лиц таможенных органов и населения; соблюдение служебной дисциплины; повышение значимости комиссий по соблюдению требований к служебному поведению государственных служащих Российской Федерации и урегулированию конфликта интересов; предотвращение фактов поступления на службу в таможенные органы лиц, склонных к негативным проявлениям. Профилактика коррупционных правонарушений; повышение качества профессиональной подготовки специалистов в сфере организации

противодействия коррупции; организация работы по патриотическому воспитанию.

3. Среди основных проблем можно выделить: необходимость усиления контроля за действиями подчиненных должностных лиц в части касающейся исполнения таможенного законодательства, в том числе процедуры таможенного оформления и таможенного контроля товаров и транспортных средств, при реализации системы управления рисками, контроле достоверности сведений, заявленных в таможенных декларациях, таможенной стоимости и классификации товаров; повышение персональной ответственности руководителей всех уровней за состояние правопорядка в подчиненных коллективах; повышение эффективности проведения служебных проверок; определение и принятие мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

2.2. Направления совершенствования воспитательно-профилактической работы в Белгородской таможне.

Одним из необходимых условий эффективного выполнения должностными лицами Белгородской таможни своих обязанностей является своевременное разрешение противоречий между личными (частными) интересами государственного гражданского служащего и интересами органов таможенного управления.

В этом смысле совершенствование организационных основ разрешения конфликта интересов при прохождении государственной гражданской службы подразумевает, в первую очередь, своевременно выявлять ситуации конфликта интересов в Белгородской таможне, устанавливать причины и условия возникновения конфликта интересов, круг заинтересованных сторон конфликта, а также своевременное устранение данных условий, т.е. приведение личных интересов государственных гражданских служащих

Белгородской таможни и самой организации к единому основанию на основе апробированных организационно-правовых средств и методов.

В настоящее время попытки создания такой системы в таможенных органах имеют место. Однако, основным их недостатком является практически однозначное сведение признаков конфликта интересов сугубо к коррупционным признакам. Так, например, в «Кодексе этики и служебного поведения должностных лиц таможенных органов Российской Федерации» выделяются следующие меры предупреждения конфликта интересов:

- не допускать конфликта интересов и иных ситуаций, когда личная заинтересованность или личные отношения с гражданами могут повлиять на объективное исполнение служебных обязанностей и привести к обвинениям в недобросовестности;

- уведомлять начальника таможенного органа (представителя нанимателя), органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к ним каких либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

- должны воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение у граждан в объективном и добросовестном исполнении ими должностных обязанностей; любые предложения каких-либо услуг, извлечения выгоды, подношений и подарков должны рассматриваться таможенником как попытки подтолкнуть его к нарушению установленного порядка и служебной дисциплины¹.

Создание системы разрешения конфликтов интересов при прохождении государственной гражданской службы в таможенных органах также должно основываться на признании самого факта невозможности полностью избежать конфликта интересов. Поэтому, для того чтобы уберечь

¹Кодекс этики и служебного поведения должностных лиц таможенных органов Российской Федерации. URL:http://www.customs.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=14209:2011-05-18-02-1 (дата обращения: 15.04.2019).

сотрудников от любых возможных неправильных действий, каждый конфликт требует своевременного выявления и разрешения.

Основной целью создания такой системы является повышение эффективности системы разрешения конфликта интересов при прохождении государственной гражданской службы в Белгородской таможне.

Для достижения поставленной цели должны быть решены следующие задачи:

- создать систему обучения поведению в ситуациях конфликта интересов государственных гражданских служащих таможенных органов;
- сформировать перечень должностей в системе таможенных органов, в наибольшей степени подверженных риску коррупции;
- расширить обратную связь с получателями государственных услуг;
- внедрить современные информационно-коммуникационные технологии, обеспечивающие максимальную автоматизацию административно-управленческих процессов;
- развивать технические средства контроля за деятельностью сотрудников, замещающих должности, в наибольшей степени подверженных риску коррупции, а также применять технические средства контроля деятельности государственных гражданских служащих в процессе исполнения служебных функций, связанных с непосредственным контактом с физическими и юридическими лицами.

Остановимся на характеристике реализации мероприятий с целью решения поставленных задач.

Обучение государственных гражданских служащих поведению при конфликте интересов. В системе разрешения конфликта интересов возникает целый ряд организационных проблем. В первую очередь речь идет о том, что сами государственные гражданские служащие таможенных органов должны себе ясно представлять, в чем заключается конфликт интересов. Кроме того, они должны быть хорошо информированы о

конкретных стимулах, позволяющих им сообщать о конфликте при его возникновении. Как уже говорилось, конфликт интересов - это сложное понятие, имеющее множество оттенков. В этом смысле даже страны с развитыми системами вкладывают огромные ресурсы в обучение чиновников, помогая им лучше понять, в чем заключается конфликт интересов и как его можно избежать.

Проведенные нами интервьюирование в Белгородской таможне показывает, что государственные гражданские служащие еще плохо понимают эту самую концепцию конфликта интересов, с трудом воспринимают сам факт необходимости информировать соответствующие коллегиальные органы, прямых руководителей о конфликте интересов. Обучение государственных гражданских служащих данным вопросам будет способствовать тому, что стереотип предоставления информации укрепитя, поскольку сами государственные гражданские служащие будут уверены в оперативности и неотвратимости наказания за нарушение правил, касающихся конфликта интересов.

Ясное осознание государственными гражданскими служащими природы конфликта интересов, типовых ситуаций возникновения конфликта интересов, способов раскрытия информации о конфликте интересов, гарантий конфиденциальности сведений при раскрытии информации о конфликте интересов, стимулов к такого рода деятельности, может служить выработке соответствующих стереотипов восприятия и поведения в ситуациях, связанных с конфликтом интересов.

В частности, невыполнение установленных требований самими государственными гражданскими служащими Белгородской таможни должно рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения должностного лица к ответственности в случаях, предусмотренных правом. В определенных обстоятельствах невыполнение установленных требований может повлечь за собой меры гражданско-

правового, административного, или уголовного преследования. С другой стороны, таможенные органы должны гарантировать, что ни один сотрудник не будет привлечен к ответственности и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий в связи с соблюдением установленных требований, или сообщением о потенциальных или имевших место ситуациях конфликта интересов.

С этой точки зрения само обучение должно быть ориентировано на то, что государственные гражданские служащие представляли себе отчетливо, что они:

- обязаны руководствоваться исключительно интересами таможенных органов при принятии решений по деловым вопросам, возникающим в связи с их работой;

- несут личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих личных (частных) интересов с интересами таможенных органов, своевременное декларирование конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;

- гарантируют, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие служебного решения;

- избегают любых ситуаций или обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам таможенных органов.

При этом должен быть четко установлен и воспринят самими государственными гражданскими служащими *порядок раскрытия (декларирования) сведений о потенциальных и реальных конфликтах интересов*:

- первоначальное раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на службу;

- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении или вступлении в новую должность;
- разовое раскрытие сведений о конфликте интересов по мере возникновения ситуаций (обстоятельств), которые порождают или породили новый реальный или потенциальный конфликт интересов;
- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения аттестаций, в том числе с учетом соблюдения этических норм служебной деятельности, принятых в таможенных органах.

Раскрытие сведений о конфликте интересов должно осуществляться только в письменном виде. Органы управления Белгородской таможни должны рассматривать сокрытие или/и намеренно несвоевременное, либо неполное раскрытие сведений о конфликте интересов по любым причинам как злоупотребление их доверием и обман.

Организационные аспекты разрешения конфликта интересов требуют и обсуждения стадий и последовательности оптимального разрешения конфликтов. С этой точки зрения, сам процесс разрешения конфликта должен быть подчинен тому, чтобы тем или иным способом побудить сотрудника прекратить конфликт интересов и найти совместное решение, в той или иной степени приемлемое для всех.

Нужно считаться и с тем, что конфликт интересов как сложное взаимодействие людей – трудно регулируемый процесс с малой степенью предсказуемости. В каждом конкретном случае приходится определять содержание и специфику проявления данного конфликта интересов, выбирая адекватные его природе методы воздействия на оппонентов, их поведение.

С этой точки зрения первым шагом можно считать определение того, действительно ли в данном случае существует конфликт интересов. Дело в том, что может сложиться ситуация, когда то, что кажется реальным конфликтом интересов, может в действительности быть мнимым конфликтом, если государственный гражданский служащий Белгородской

таможни не верно понимает обстоятельства или если одна из сторон неправильно интерпретирует предложения или интересы другой стороны. При этом мнимый конфликт может возникнуть по трем причинам:

- могут возникнуть ложные представления о намерениях или стремлениях другой стороны (например, со стороны таможенного органа в отношении государственного гражданского служащего);
- одна из сторон может вообразить, что предполагаемые действия другой стороны приведут к таким издержкам, к которым на самом деле они привести не могут;
- одна из сторон может рассматривать намерения другой как спорные или необоснованные, каковыми они на самом деле не являются.

На втором этапе необходимо проанализировать содержание интересов государственного гражданского служащего, определить обоснованность притязаний должностного лица. То есть, когда сделан вывод, что конфликт существует, следующим шагом должен быть тщательный анализ интересов, целей и ценностей самого участника организации. В этом смысле следует учитывать, что конфликты интересов могут быть неоднозначными, а, следовательно, и длительными с точки зрения их разрешения.

Определив уровень своих притязаний, следует искать путь к тому, чтобы примирить их с притязаниями противостоящей стороны (органами внутренних дел как государственной организацией).

Участник конфликта должен заняться поиском интегративного решения проблемы. Следует задаться сформулированными выше вопросами, помогающими изменить взгляд на проблему, и разработать одну или две модели поисков в целях достижения целей, которые обеим сторонам представляются самыми важными. Если одной из сторон не удастся понять основные требования другой стороны, снижение издержек и состыковка интересов невозможны, и приходится удовлетворяться другими подходами.

Бывает, что сведений о состоянии дел у другой стороны слишком мало, чтобы использовать продуманный подход к поиску интегративных решений. В таких случаях приходится идти путем проб и ошибок, предлагая серию вариантов решения проблемы в надежде, что один из них устроит противную сторону.

Если все это не приводит к согласию, следует выбирать между двумя дальнейшими возможностями. Можно несколько снизить свои притязания, т. е. уступить по менее приоритетным вопросам, или вообще отбросить их, и сделать новую попытку достичь согласия. Когда модель поисков учитывает притязания стороны, можно снизить уровень принятия этих притязаний и, если это ведет к согласию, убедить другую сторону в желательности такого снижения.

При этом следует учитывать, что общим для всех этих этапов разрешения конфликта интересов является то, что они требуют представления информации. При том, что эта информация используется государственной организацией для осуществления контроля за конфликтом интересов и решения, связанных с ним проблем, этот алгоритм работает наиболее эффективно. Следует также учитывать, что если и общественность тоже получает доступ к информации о разрешении конфликта интересов в органах внутренних дел, то эффективность такого рода действий возрастает. Важную роль в расследовании и обнародовании серьезных случаев конфликта интересов могут играть неправительственные организации и средства массовой информации(СМИ), помогая общественности оказывать давление на государство и его органы в целях исправления ситуации. Именно поэтому такие системы в значительной степени зависят от законодательства, обеспечивающего защиту прав населения на получение государственной информации, которое определяет порядок доступа общественности к представленным сведениям.

Выбор организационно приемлемого метода разрешения конфликта интересов в каждом конкретном случае зависит от характера самого конфликта. Если конфликт может повлиять на решения, принимаемые должностным лицом в одной узкой области, наиболее приемлемым средством является отстранение от отдельных работ или делегирование полномочий. Если сфера такого влияния достаточно широка, может потребоваться отказ от личных интересов, при невозможности использования этих средств, единственной альтернативой может стать отставка.

Возможность применения этих методов зависит от институциональных условий в стране. Отстранение от отдельных работ и делегирование полномочий окажутся продуктивными только в том случае, если должностное лицо, столкнувшееся с ситуацией конфликта интересов, не может повлиять на поведение другого должностного лица, которому делегированы полномочия.

Какое бы средство ни было выбрано, необходимо проведение мониторинга для оценки его эффективности по истечении определенного периода времени.

Особое значение приобретает *процесс формирования перечня должностей, в наибольшей степени подверженных риску коррупции*, а также примерного перечня коррупционных действий и проявлений в деятельности государственных гражданских служащих таможенных органов. Указанный перечень должен включать в себя должности, исполнение которых связано с:

- непосредственным предоставлением государственных услуг заявителям, а также иными непосредственными контактами с физическими и юридическими лицами;
- осуществлением контрольных и надзорных мероприятий;
- подготовкой и принятием решений о распределении бюджетных средств, субсидий;

- подготовкой и принятием решений, связанных с осуществлением государственных закупок;
- подготовкой и принятием решений по выдаче лицензий и разрешений;
- осуществлением регистрационных действий;
- подготовкой и принятием решений, предусматривающим выделение бюджетных средств;
- подготовкой и принятием решений, связанных с назначениями на должности, в наибольшей степени подверженных риску коррупции.

Указанный перечень должностей может утверждаться ФТС России. Перечень позволит локализовать и сконцентрировать усилия по противодействию коррупции в отношении государственных гражданских служащих таможенных органов, замещающих должности, в наибольшей степени подверженных риску коррупции.

Следующей мерой, направленной на профилактику конфликта интересов может считаться *обеспечение доступа физических и юридических лиц к информации о деятельности таможенных органов*. Для обеспечения информационной открытости и контроля за исполнением государственных функций следует стремиться к использованию Интернет-сайтов, посвященных исполнению государственных функций связанных с непосредственным взаимодействием с физическими и юридическими лицами. Кроме того, в пределах, установленных законодательством Российской Федерации, таможенные органы на официальных Интернет-сайтах должны обеспечивать автоматическое раскрытие информации о своей деятельности, в том числе о готовящихся проектах ведомственных и иных нормативных правовых актах, с целью их публичного обсуждения и получения максимального количества замечаний и рекомендаций по данным проектам.

Сюда же можно отнести расширение обратной связи с получателями государственных услуг. В системе таможенных органов активнее следует проводить анализ публикаций в СМИ, а также жалоб и обращений физических и юридических лиц с точки зрения наличия сведений о фактах коррупции и проверки таких фактов в деятельности таможенных органов. Для нормативного обеспечения процедуры экспертизы жалоб и обращений физических и юридических лиц должны быть разработаны соответствующие административные регламенты рассмотрения обращений и жалоб физических и юридических лиц, включающие необходимость направления обращений заявителей, в том числе, в уполномоченное структурное подразделение.

Следует также обратить внимание на проблему внедрения и развития информационно-коммуникационных технологий в деятельности таможенных органов в целях сокращения причин и условий, порождающих конфликт интересов. В рамках реализации данной задачи таможенные органы должны обеспечивать максимальную автоматизацию административно-управленческих процессов с целью сокращения непосредственных контактов государственных гражданских служащих с физическими и юридическими лицами при исполнении государственных функций и предоставлении государственных услуг. Внедрение и развитие информационно-коммуникационных технологий также включает в себя создание системы информационного взаимодействия с другими подразделениями таможенных органов, занимающимися вопросами противодействия коррупции.

Особое внимание следует уделить и созданию системы внутреннего контроля, основанной на механизме служебных проверок. В Белгородской таможне следует усовершенствовать сам механизм проведения служебных проверок в отношении государственных гражданских служащих, замещающих должности, в наибольшей степени подверженных риску коррупции, в плановом порядке, а также в отношении иных должностных

лиц, на основании поступившей информации о коррупционных проявлениях, в том числе жалоб и обращений физических и юридических лиц, а также публикаций в СМИ. С этой целью в таможенных органах следует разработать систему мониторинга коррупционных проявлений, представляющую собой систему мероприятий по целенаправленному сбору, фиксации и детальному рассмотрению данных, свидетельствующих о фактах коррупции. Отдельным направлением внутреннего контроля должна стать система постоянного мониторинга имущественного положения государственных гражданских служащих, в том числе на основе выборочного анализа деклараций о доходах и имуществе, принадлежащем государственному гражданскому служащему на праве собственности. Кроме того, наряду с «компенсационным пакетом» следует предусмотреть дополнительные ограничения в связи с замещаемой должностью, в наибольшей степени подверженной риску коррупции, и требования в отношении раскрытия контактов данного лица с иными лицами.

И особую значимость приобретает *социально-психологическое формирование благоприятного профессионального климата в Белгородской таможне.*

Изучение психологического климата в коллективе Белгородской таможни является важной частью социально-психологического сопровождения кадрового состава. Мониторинг социально-психологического климата может быть предметом социального заказа руководителя Белгородской таможни. Даже при отсутствии специальных показаний (например, затянувшихся внутригрупповых конфликтов, случаев систематического нарушения служебной дисциплины, существенной кадровой ротации в подразделении и т.п.), руководитель может использовать этот диагностический инструментарий для получения психологически значимой информации о процессах внутри социальной группы, а также для получения обратной связи о результатах осуществлявшихся управленческих воздействий.

Для успешного проведения мониторинга социально-психологического климата подразделения перед психологом должны быть четко сформулированы диагностические цели и задачи. Психолог также должен владеть информацией об особенностях сложившейся обстановки, целях, планах руководителя в отношении коллектива, эффективности служебной деятельности, как отдельных членов коллектива, так и подразделения в целом, о состоянии дисциплинарной практики в подразделении, познакомиться с формальной структурой подразделения, социально-демографическими характеристиками его членов. Кроме того, психологу желательно располагать специальной информацией об индивидуально-психологических особенностях государственных гражданских служащих, их эмоциональном состоянии, имеющихся психологических проблемах.

Во время социально-психологического обследования чаще всего требуется оценить:

- факторы, положительно или отрицательно влияющие на состояние социально-психологического климата подразделения;
- проблемы социально-психологического характера, оказывающего влияние на результативность служебной деятельности подразделения и состояние дисциплины;
- характер межличностных взаимоотношений членов коллектива;
- отдельные параметры групповой динамики и особенности распределения социальных ролей;
- стиль руководства и уровень социально-психологической компетентности заместителей руководителя подразделения.

Перед началом социально-психологического обследования психологу следует провести беседу с личным составом, разъясняющую цели мониторинга, а также проинструктировать о правилах заполнения бланков или работы с ПЭВМ.

Более точную картину социально-психологического климата можно получить при использовании комплекса социально-психологических методов исследования (тестирования, анкетирования, опроса, наблюдения, экспертного оценивания и др.). Выбор методов исследования, а также подбор конкретных диагностических методик определяется целями и задачами мониторинга социально-психологического климата, объемом работы, временными, техническими, квалификационными ресурсами и прочими условиями обследования.

Полученная информация анализируется только психологом. Комплексный анализ по всему набору методик и в результате применения различных методов исследования позволяют вскрыть детерминанты выявленных социально-психологических явлений, особенности социального статуса сотрудников в группе и другую информацию, значимую для практики управления служебным коллективом.

Результаты исследования доводятся до руководителя подразделения в виде специального отчета (справки), содержащего не только обобщенную (или, при необходимости, персонифицированную) психологически значимую информацию, но и определенные рекомендации руководителю по оптимизации социально-психологического климата подразделения. При доведении результатов мониторинга социально-психологического климата до всех остальных членов коллектива следует соблюдать определенную деликатность, руководствуясь принципом «не навреди». В этой связи коллективу предоставляется только обобщенная или позитивно-персонифицированная информация. Негативная информация, свидетельствующая о необходимости оказания индивидуальной психологической помощи, доводится до заинтересованного государственного гражданского служащего персонально.

По итогам социально-психологического обследования служебного коллектива строится прогноз развития ситуации, предлагается оптимальный

вариант кадровой политики, выявляются неформальные лидеры, сотрудники, требующие индивидуальной психологической помощи, а также прорабатываются необходимые групповые социально-психологические мероприятия.

Подобные результаты мониторинга позволяют решать, каким образом оптимизировать социально-психологический климат. Данная оптимизация осуществляется на основе задействования различных социально-психологических факторов, позволяющих последовательно влиять на его качественное состояние. Среди таких факторов можно выделить две группы:

а) непосредственно используемые руководителем:

- единство общих целей личного состава и характера его служебной деятельности;
- эффективный стиль руководства подразделением;
- система профессиональной подготовки государственных гражданских служащих;
- морально-этическое обеспечение взаимоотношений в коллективе;

б) опосредованно используемые руководителем через самостоятельную реализацию их заместителями, представителями кадрового аппарата, неформальными лидерами, иными государственными гражданскими служащими:

- психологическая совместимость членов рабочих групп;
- культура внутриорганизационного общения;
- практика профессионально-психологической взаимопомощи государственных гражданских служащих;
- положительные традиции в профессиональной жизни личного состава.

Особую роль среди всех других источников формирования социально-психологического климата первичного коллектива играют отношения

руководства и подчинения, весь комплекс функций, выполняемых руководителем.

Состояние социально-психологического климата, его стимулирующее влияние на личность может рассматриваться в качестве одного из существенных показателей эффективности деятельности руководителя первичного коллектива, силы его положительного воздействия на подчиненных т.к. он характеризует один из существенных результатов специфической именно для руководителя функции, направленной на обеспечение эффективности деятельности всего коллектива. От активности, степени творческого участия руководителя в делах коллектива решающим образом, как показывают исследования, зависит и состояние этого климата.

Возрастающая роль руководства служебным коллективом как фактор его социально-психологического климата вытекает из многих обстоятельств и условий существования и функционирования коллектива, продиктована всем ходом современного научно-технического прогресса и логикой развития личности в современном обществе.

Касаясь наиболее важных из отмеченных факторов, следует сказать, что создание единства целей личного состава является следствием принятия ценностно-целевой ориентации управления. Анализ проблемных вопросов социально-психологического климата, а также иных характеристик управленческой ситуации подчас создает необходимость постановки и последовательного достижения отдельных целей, которые объединяют сотрудников в один, согласованно действующий коллектив. Это могут быть такие цели, как:

- повышение организованности деятельности кадрового состава, снижение непроизводительных затрат сил и времени;
- прекращение нередких служебных происшествий, профессиональных сбоев и неудач;

- совершенствование профессионализма государственных гражданских служащих их служебного и должностного роста;

- подготовка с кадровым составом каких-либо нововведений, улучшающих показатели Белгородской таможни и уровень поощрения государственных гражданских служащих.

Под избранную общую цель формулируются требования к деятельности сотрудников, устанавливается контроль и стимулирование их поведения. Подобные меры призваны приводить планы и образ действия персонала в соответствие с решаемой общеколлективной проблемой.

Таким образом, по нашему мнению, реализация вышеназванных организационных мер может привести к следующим результатам:

- к снижению уровня коррупции при исполнении государственных функций государственными гражданскими служащими Белгородской таможни;

- к устранению причин и условий, порождающих конфликты интересов в таможенных органах;

- к повышению качества и доступности исполняемых таможенными органами государственных функций;

- к повышению открытости и эффективности деятельности государственных гражданских служащих таможенных органов;

- к уменьшению издержек граждан и организаций на преодоление административных (бюрократических) барьеров;

- к укреплению доверия общества к деятельности таможенных органов.

Еще одним направлением развития воспитательно-профилактической работы можно определить институт наставничества, играющего, безусловно, огромную воспитательную роль в таможенных органах РФ. Наставничество представляет собой разновидность индивидуально-воспитательной работы с впервые принятыми должностными лицами на службу (работу), не имеющими трудового стажа служебной деятельности в таможенных органах,

или с должностными лицами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Целями и задачами наставничества являются:

- формирование у впервые принятых на службу (работу) социальной ответственности за результаты служебной деятельности, непримиримого отношения к коррупционному поведению, взяточничеству и иным нарушениям служебной и трудовой дисциплины;

- оказание помощи впервые принятым на службу (работу) в овладении избранной специальностью;

- улучшение воспитательно-профилактической работы с должностными лицами таможни;

- изучение морально-деловых и профессиональных качеств впервые принятых на службу (работу);

- формирование кадрового резерва из должностных лиц для выдвижения на вышестоящие должности.

Руководитель подразделения подбирает наставников из числа наиболее профессионально подготовленных должностных лиц, имеющих жизненный опыт, стаж государственной службы не менее трех лет, в том числе в занимаемой должности не менее одного года. Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух подшефных. Основанием для работы наставника является индивидуальный план подготовки должностного лица к исполнению должностных обязанностей.

Непосредственную ответственность за работу наставников с подшефными несут начальники подразделений, которые:

- разрабатывают индивидуальный план подготовки должностного лица;

- проводят инструктажи наставников и их подшефных, обеспечивают им возможность осуществления своих обязанностей;

- осуществляют систематический контроль за работой наставников;

- анализируют, обобщают и распространяют положительный опыт работы наставников;
- создают необходимые условия для совместной службы (работы) наставников с подшефными;
- определяют меры поощрения наставников;
- утверждают отчеты подшефного и отзыв-характеристику наставника;
- вносят на аттестационную комиссию свои предложения в отношении должностных лиц, прошедших испытание и обучение с наставником.

В качестве стимулирования, за исполнение обязанностей наставника, должностные лица могут поощряться начальником таможенного органа.

Таким образом, организация повседневной воспитательно-профилактической работы с подчиненными должностными лицами является важной задачей руководства таможенных органов, так как в ее процессе формируются те личностные, деловые и профессиональные качества сотрудника, которые позволяют ему качественно выполнять свои должностные обязанности.

Таким образом, в заключении второй главы дипломного исследования, следует сделать ряд выводов.

1. В рамках направления совершенствования организационного обеспечения разрешения конфликта интересов при прохождении государственной гражданской службы в Белгородской таможне предложен проект модернизации данной технологии, заключающийся в определении единых принципов, форм и средств его разрешения, нетерпимого отношения к коррупции, внедрению современных информационных технологий. Основной целью реализации данного проекта является повышение эффективности системы разрешения конфликта интересов при прохождении государственной гражданской службы в Белгородской таможне.

2. В целях совершенствования организационного обеспечения разрешения конфликта интересов предлагается: осуществлять

предупреждение конфликта интересов на основе следующих принципов: обязательное раскрытие сведений о реальном или потенциальном конфликте или даже его потенциальной возможности; индивидуальное рассмотрение, оценка серьезности рисков для Белгородской таможни каждого конфликта; конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса урегулирования; соблюдение баланса интересов Белгородской таможни и сотрудника при урегулировании конфликта интересов; защита сотрудника от преследования в связи с конфликтом интересов, о котором был своевременно информирован сотрудником руководитель; использовать при разрешении конфликта интересов (потенциального или реального) различные варианты и формы его урегулирования: отстранение от отдельных работ; делегирование полномочий; отставка; отказ от личных интересов; отказ от подарков и иных выгод; повышение прозрачности и тщательный анализ принимаемых решений; создать систему обучения поведению в ситуациях конфликта интересов государственных гражданских служащих Белгородской таможни; сформировать перечень должностей в системе таможенных органов, в наибольшей степени подверженных риску коррупции; обеспечить доступ физических и юридических лиц к информации о деятельности Белгородской таможни; расширить обратную связь с получателями государственных услуг; внедрить современные информационно-коммуникационные технологии, обеспечивающие максимальную автоматизацию административно-управленческих процессов; развивать технические средства контроля за деятельностью сотрудников, замещающих должности, в наибольшей степени подверженных риску коррупции, а также применять технические средства контроля деятельности сотрудников в процессе исполнения служебных функций, связанных с непосредственным контактом с физическими и юридическими лицами.

3. Среди направлений развития воспитательно-профилактической работы можно выделить формирование института наставничества,

играющего, безусловно, огромную воспитательную роль в таможенных органах РФ. Наставничество представляет собой разновидность индивидуально-воспитательной работы с впервые принятыми должностными лицами на службу (работу), не имеющими трудового стажа служебной деятельности в таможенных органах, или с должностными лицами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. *

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Значимость воспитательно-профилактической работы в таможенных органах, необходимость ее коренного улучшения в настоящее время вызываются снижением уровня морально-психологического состояния личного состава, которое проявляется в росте нарушений дисциплины и законности, утратой профессионализма и снижением уровня общей культуры сотрудников, снижением эффективности информационного и психолого-педагогического обеспечения оперативно-служебной деятельности должностных лиц.

Сегодня, исходя из практических задач, стоящих перед должностными лицами таможенных органов, необходимо внести коррективы в содержательную, методическую и организационную стороны воспитательно-профилактической работы.

Воспитательно-профилактическая работа в таможенных органах представляет собой целенаправленную деятельность руководителей всех уровней, сотрудников кадровых и воспитательных подразделений, общественных институтов по развитию и формированию у личного состава гражданских, морально-психологических и профессиональных качеств, направленности его на безупречное выполнение оперативно-служебных задач, укрепление законности и служебной дисциплины.

Основными целями воспитательно-профилактической работы в таможенных органах выступают: непрерывное воздействие на сознание личного состава для формирования необходимых духовных и физических качеств; побуждение каждого работника к высокопрофессиональной деятельности; корректировка (при необходимости) поведения сотрудников. Воспитательно-профилактическая работа в таможенных органах РФ организуется и проводится на основании Федерального закона «О службе в таможенных органах Российской Федерации», дисциплинарного устава

таможенной службы РФ, методических рекомендациях по организации воспитательно-профилактической работе, государственной программы «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016-2020 годы».

Основными методами воспитательно-профилактического воздействия на должностных лиц являются убеждение, личный пример, поощрение, дисциплинарное взыскание. Среди направлений воспитательно-профилактической работы в таможенных органах выделяют: служебно-профессиональное – формирование верности долгу, чести, дисциплинированности, стремления к совершенствованию деятельности, бдительности, стойкости, храбрости, способности преодолевать физические и морально-психологические трудности; правовое - формирование убеждения в необходимости соблюдения правовых норм; нравственное – формирование нравственных убеждений, высоких моральных качеств, готовности осознанно подчинить свои личные интересы общественным, достойно исполнить свой долг; эстетическое – формирование эстетической культуры сотрудников; физическое – развитие важнейших систем и функций организма, формирование здорового образа жизни.

Функции по организации воспитательно-профилактической работе в Белгородской таможне возложены на отдел инспектирования и профилактики правонарушений. Работа подразделения строится на основе планов работы таможни и подразделения, сочетания принципа единоначалия при решении вопросов служебной деятельности и персональной ответственности каждого федерального государственного служащего подразделения за состояние дел на порученном участке и за выполнение отдельных поручений.

Реализация воспитательно-профилактической работы в Белгородской таможне обеспечивается системой мер правового, организационного и методического характера и осуществляется по следующим основным

направлениям: правовое просвещение должностных лиц таможенных органов и населения; соблюдение служебной дисциплины; повышение значимости комиссий по соблюдению требований к служебному поведению государственных служащих Российской Федерации и урегулированию конфликта интересов; предотвращение фактов поступления на службу в таможенные органы лиц, склонных к негативным проявлениям. Профилактика коррупционных правонарушений; повышение качества профессиональной подготовки специалистов в сфере организации противодействия коррупции; организация работы по патриотическому воспитанию.

Среди основных проблем можно выделить: необходимость усиления контроля за действиями подчиненных должностных лиц в части касающейся исполнения таможенного законодательства, в том числе процедуры таможенного оформления и таможенного контроля товаров и транспортных средств, при реализации системы управления рисками, контроле достоверности сведений, заявленных в таможенных декларациях, таможенной стоимости и классификации товаров; повышение персональной ответственности руководителей всех уровней за состояние правопорядка в подчиненных коллективах; повышение эффективности проведения служебных проверок; определение и принятие мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

В рамках направления совершенствования организационного обеспечения разрешения конфликта интересов при прохождении государственной гражданской службы в Белгородской таможне предложен проект модернизации данной технологии, заключающийся в определении единых принципов, форм и средств его разрешения, нетерпимого отношения к коррупции, внедрению современных информационных технологий. Основной целью реализации данного проекта является повышение

эффективности системы разрешения конфликта интересов при прохождении государственной гражданской службы в Белгородской таможне.

В целях совершенствования организационного обеспечения разрешения конфликта интересов предлагается: осуществлять предупреждение конфликта интересов на основе следующих принципов: обязательное раскрытие сведений о реальном или потенциальном конфликте или даже его потенциальной возможности; индивидуальное рассмотрение, оценка серьезности рисков для Белгородской таможни каждого конфликта; конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса урегулирования; соблюдение баланса интересов Белгородской таможни и сотрудника при урегулировании конфликта интересов; защита сотрудника от преследования в связи с конфликтом интересов, о котором был своевременно информирован сотрудником руководитель; использовать при разрешении конфликта интересов (потенциального или реального) различные варианты и формы его урегулирования: отстранение от отдельных работ; делегирование полномочий; отставка; отказ от личных интересов; отказ от подарков и иных выгод; повышение прозрачности и тщательный анализ принимаемых решений; создать систему обучения поведению в ситуациях конфликта интересов государственных гражданских служащих Белгородской таможни; сформировать перечень должностей в системе таможенных органов, в наибольшей степени подверженных риску коррупции; обеспечить доступ физических и юридических лиц к информации о деятельности Белгородской таможни; расширить обратную связь с получателями государственных услуг; внедрить современные информационно-коммуникационные технологии, обеспечивающие максимальную автоматизацию административно-управленческих процессов; развивать технические средства контроля за деятельностью сотрудников, замещающих должности, в наибольшей степени подверженных риску коррупции, а также применять технические средства контроля деятельности

сотрудников в процессе исполнения служебных функций, связанных с непосредственным контактом с физическими и юридическими лицами.

Среди направлений развития воспитательно-профилактической работы можно выделить формирование института наставничества, играющего, безусловно, огромную воспитательную роль в таможенных органах РФ. Наставничество представляет собой разновидность индивидуально-воспитательной работы с впервые принятыми должностными лицами на службу (работу), не имеющими трудового стажа служебной деятельности в таможенных органах, или с должностными лицами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

По результатам проведенного исследования можно сформулировать ряд рекомендаций в адрес Белгородской таможни:

- закрепить специальным нормативным актом перечень наиболее типичных ситуаций конфликта интересов при прохождении государственной гражданской службы в Белгородской таможне, включив в них ситуации, связанные с личной заинтересованностью неимущественного (нематериального) характера;
- создать систему обучения поведению в ситуациях конфликта интересов государственных гражданских служащих Белгородской таможни;
- обеспечить доступ физических и юридических лиц к информации о деятельности Белгородской таможни, и расширить обратную связь с получателями государственных услуг;
- развивать технические средства контроля за деятельностью сотрудников, замещающих должности, в наибольшей степени подверженных риску коррупции, а также применять технические средства контроля деятельности сотрудников в процессе исполнения служебных функций, связанных с непосредственным контактом с физическими и юридическими лицами;

- развивать Институт наставничества как основного инструмента воспитательной работы в таможенных органах.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. О таможенном регулировании в Российской Федерации [Текст] : федер. закон от 27 ноября 2010 г. № 311-ФЗ (ред. от 23.06.2016) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2010. – № 48. – Ст.6252.
2. Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих [Текст] : Указ Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. № 885 (ред. от 16.07.2009) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. – № 33. – Ст. 3196.
3. Об утверждении Дисциплинарного устава таможенной службы Российской Федерации [Текст] : Указ Президента РФ от 16 января 1998 № 1396 (ред. от 30.09.2012) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1998. – № 47. – Ст. 5742.
4. О Стратегии развития таможенной службы Российской Федерации до 2020 года [Электронный ресурс] : Распоряжение Правительства РФ от 28 декабря 2012 г. № 2575-р (ред. от 15.04.2014) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство».
5. О государственной программе «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016-2020 годы» [Текст] : постановление Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2015 г. № 1493 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2016. – № 2 (часть 1). – Ст. 368.
6. Об утверждении перечня типовых структурных подразделений таможенных органов Российской Федерации [Электронный ресурс] : Приказ ФТС России от 26 сентября 2012 г. № 1926 (ред. от 10.06.2015) // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство».
7. Об утверждении Методических рекомендаций начальникам таможенных органов по организации и проведению воспитательно-профилактической работы [Электронный ресурс] : Распоряжение ФТС РФ от

23 января 2006 г. № 21-Р // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство».

8. Аколинченко, А.Е. Совершенствование организационной культуры таможенных органов на основе воспитательно-профилактической работы [Текст] : тезисы докладов международной научно-практической конференции профессорско-преподавательского состава и аспирантов «Современные подходы к модернизации экономики, образования и кооперации» / А.Е. Аколинченко. – Белгород: Белгородский университет кооперации, экономики и права, 2012. – С. 21-24.

9. Андреев, А.Ф. Аналитическое обеспечение принятия управленческих решений в таможенных органах Российской Федерации [Текст] : монография / А.Ф. Андреев, В.В. Макрусев. – М.: Изд-во РТА, 2014. – 170 с.

10. Барамзин, С.В. Функции управления в таможенном деле [Текст] : монография / С. В. Барамзин. – М.: Изд-во РТА, 2014. – 121с.

11. Бойкова, М.В. Таможенное администрирование в условиях международной интеграции [Текст]: монография / М.В. Бойкова. – М. : Изд-во РТА, 2014. – 164 с.

12. Бровко, Е.А. Управление персоналом в таможенных органах [Текст]: сб. статей победителей VI международной научно-практической конференции «EUROPEANRESEARCH» / Е.А. Бровко, Н.В. Шевченко. – Пенза : Изд-во «Наука и Просвещение» (ИП Гуляев Г.Ю.), 2016. – С. 326-328.

13. Губин, А.В. Развитие теории оценки результатов деятельности таможенных органов [Текст] : монография / А.В. Губин. – М.: Изд-во РТА, 2014. – 120 с.

14. Демченко, А.А. Организация и управление в системе таможенных органов [Текст] / А.А. Демченко. – М. : «Экономика», 2014. – 347 с.

15. Дианова, В.Ю. Развитие таможенных институтов [Текст] : монография / В.Ю. Дианова, В.В. Макрусов, О.В. Маркина. – М. : Изд-во РТА, 2014. – 250 с.

16. Ермолаева, Е.В. Институты административного и таможенного права, регулирующие деятельность таможенных органов [Текст] / Е.В. Ермолаева. – СПб. : Интермедия, 2015. – 228 с.

17. Жигун, Л.А. Выявление факторов, определяющих качество управления государственными таможенными услугами [Текст] / Л.А. Жигун // Вестник Российской таможенной академии. – 2016. – № 3. – С. 30-39.

18. Зайцева, О.А. Общий и таможенный менеджмент [Текст] / О.А. Зайцева. – Белгород : Кооперативное образование, 2014. – 84 с.

19. Зотов, И.М. Воспитательная работа в таможенных органах [Текст] / И.М. Зотов, Ю.О. Петрова // Наука и мир. – 2016. – Т. 2. – № 1(29). – С. 19-21.

20. Зуева, Т.С. Особенности регулирования системы межведомственного электронного взаимодействия в рамках таможенного контроля, проводимого таможенными органами РФ [Текст] / Т.С. Зуева // Таможенное дело. – 2015. – № 4. – С. 3-7.

21. Ивин, В. В. Предпосылки внедрения системы управления качеством в деятельности таможенных органов [Текст] / В.В. Ивин // Вестник Российской таможенной академии. – 2016. – № 1. – С. 20-27.

22. Ключева, Е.Г. Управление таможенным делом [Текст] / Е.Г. Ключева, А.В. Панкратова, Е.Р. Зализняк // Поиск (Волгоград). – 2017. – № 1 (6). – С. 107-111.

23. Ковалев, М.А. Основные направления в управлении деятельностью таможенных органов [Текст] : сб. научных статей 5-й Международной научно-практической конференции в 2-х томах «Исследование инновационного потенциала общества и формирование направлений его стратегического развития» / М.А. Ковалев, А.С.

Федоричева. – Курск: Закрытое акционерное общество «Университетская книга», 2015. – С. 250-252.

24. Кодекс этики и служебного поведения должностных лиц таможенных органов [Электронный ресурс] // Официальный сайт Федеральной таможенной службы. – Режим доступа: <http://www.customs.ru.17>.

25. Козловский, А.Ю. Оперативно-розыскная деятельность таможенных органов России в системе контроля после выпуска товаров в условиях Таможенного союза [Текст] / А.Ю. Козловский // Вестник Российской таможенной академии. – 2016. – № 3. – С. 79-85.

26. Кокнаева, М.Д. Роль таможенного контроля после выпуска товаров в системе обеспечения экономической безопасности Российской Федерации [Текст] / М.Д. Кокнаева // Академический вестник Ростовского филиала Российской таможенной академии. – 2013. – № 2 (15). – С. 10-13.

27. Колобова, Н.Н. Управление таможенными органами на основе процессно-ориентированного подхода [Текст] : монография / Н.Н. Колобова, С.С. Кузнецов. – М. : Изд-во РТА, 2014. – 140 с.

28. Коровяковский, Д.Г. Глобализация высшего юридического образования: историко-правовые аспекты формирования инновационного подхода [Текст] : монография / Д.Г. Коровяковский. – М. :Русайнс, 2015. – 144 с.

29. Коровяковский, Д.Г. Инновационные подходы к развитию педагогических систем: теоретико-правовой подход [Текст] / Д.Г. Коровяковский // Правовая инициатива. – 2014. – № 3. – С. 9-15.

30. Коровяковский, Д.Г. Правовая социализация, правовая культура и юридическое образование как основы формирования и развития демократического правового государства в Российской Федерации [Текст] / Д.Г. Коровяковский // Новый юридический журнал. – 2014. – № 4. – С. 66-71.

31. Коровяковский, Д.Г. Юридическая педагогика и инновационные подходы к развитию педагогических систем [Текст] / Д.Г. Коровяковский // Юридическое образование и наука. – 2015. – № 1. – С. 15-17.
32. Кухаренко, В.Б. Управление модернизацией таможенной службы [Текст] : монография / В.Б. Кухаренко. – М. : РИО РТА, 2014. – 471 с.
33. Леденев, С.В. Вопросы совершенствования управления таможенной деятельностью на современном этапе [Текст] : сб. научных трудов «Проблемы теории и практики таможенного дела» / С.В. Леденев. – М. : РИО РТА, 2015. – 412 с.
34. Липатова, Н.Г. Современные проблемы в управлении деятельностью таможенных органов и методологические принципы их решения [Текст] : сб. материалов международной научно-практической конференции «Российская таможенная академия – 20 лет в авангарде таможенного образования и науки» [Редколлегия: В.С. Чечеватов (председатель редколлегии), А.Я. Черныш (заместитель председателя редколлегии), Е.Г. Анисимов] / Н.Г. Липатова. – М. : РТА, 2013. – С. 179-184.
35. Макрусов, В.В. Государственные таможенные услуги [Текст] : монография / В.В. Макрусов, А.В. Сафронов. – М. : Изд-во Российской таможенной академии, 2014. – 196 с.
36. Макрусов, В.В. Системный анализ в таможенном деле [Текст] / В.В. Макрусов. – М.; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – с.
37. Матвиенко, Г.В. Правовые основы таможенного процесса [Текст] / Г.В. Матвиенко. – М. : Юрлитинформ, 2014. – 360 с.
38. Месяц, М.А. Совершенствование организационного механизма процессного управления таможенными органами России [Текст] : дис. ... канд. экон. наук. : 08.00.05 / М.А. Месяц. – М., 2013. – 200 с.
39. Олькова, В.Г. Управление деятельностью таможенных органов на основе процессного подхода [Текст] / В.Г. Олькова, Н.К. Семенова // Молодой ученый. – 2016. – № 29 (133). – С. 464-467.

40. Петрушко, Е.Н. Основы проведения воспитательно-профилактической работы в таможенных органах Российской Федерации [Текст] / Е.Н. Петрушко // Теоретические и прикладные аспекты современной науки. – 2014. – № 6-4. – С. 134-140.

41. Петрушко, Е.Н. Патриотическое воспитание как основа воспитательно-профилактической работы в таможенных органах Российской Федерации (на материалах Белгородской таможни) [Текст] : материалы Всероссийской научно-практической конференции «Патриотизм как идеология возрождения России» / Е.Н. Петрушко. – 2014. – С. 274-282.

42. Просянников, Н.Н. Управление персоналом в таможенных органах [Текст] / Н.Н. Просянников. – Владивосток : РИО Владивостокского филиала Российской таможенной академии, 2014. – 160 с.

43. Романова, О.С. Менеджмент в таможенном деле [Текст] / О.С. Романова, А.И. Романова. – М. : НТБ «Энергия», 2014. – 456с.

44. Рукавицын, В.М. Воспитательно-профилактическая работа в таможенных органах Российской Федерации (на примере Курской таможни) [Текст] / В.М. Рукавицын, Р.А. Рогов, В.В. Коварда // Экономика и социум. – 2016. – № 10 (29). – С. 535-542.

45. Савенков, В.А. Воспитательная работа как фактор формирования правовой культуры сотрудников таможенных органов [Текст] / В.А. Савенков // Педагогическое образование. – 2016. – №3. – С. 31-34.

46. Староверова, К. О. Актуальные вопросы противодействия коррупции в таможенных органах РФ [Текст] / К. О. Староверова // Таможенное дело. – 2017. – № 2. – С. 29-32.

47. Староверова, К. О. Воспитательная работа в таможенных органах России [Текст] / К. О. Староверова // Таможенное дело. – 2016. – № 2. – С. 23-27.

48. Староверова, К. О. Управление персоналом в таможенных органах [Текст] / К. О. Староверова. – М. :Юрайт, 2018. – 240 с.

49. Староверова, К.О. Актуальные вопросы противодействия коррупции в таможенных органах РФ [Текст] /К.О. Староверова // Таможенное дело. – 2017. – № 2. – С. 29-32.

50. Суслин, Э. В. Патриотическое государство как основа национальной безопасности России [Текст] / Э. В. Суслин, С. В. Павлова // Актуальные проблемы юридической науки. – 2015. – № 1 (2). – С. 217-220.

51. Томилина, С. Н. Современный патриотизм: сущность и проблемы [Текст] / С. Н. Томилина, С. В. Манецкая // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – 2015. – № 110 (6). – С. 7-15.

52. Трунина, Е.В. Административные процедуры исполнительно - распорядительной деятельности таможенных органов: проблемы определения [Текст] / Е.В. Трунина // Современное право. – 2016. – № 4. – С. 49-53.

53. Тряпицына, А. П. Педагогика [Текст] : учебник для вузов / А. П. Тряпицына. – СПб : Питер, 2017. – 304 с.

54. Устинова, Н. П. Формирование патриотизма в процессе гражданско-патриотического воспитания студентов оборонных специальностей технического университета [Текст] Н. П. Устинова // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. – 2015. – С. 79-88.

55. Хрусталева, Д.А. Административно-правовой статус таможенных органов Российской Федерации [Текст] :автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Д.А. Хрусталева. – М., 2012. – 28 с.

56. Черныш А.Я. Исследование проблемных вопросов управления качеством таможенных услуг [Текст]: монография / А.Я. Черныш, Ю.Е. Гупанова, О. Г. Симахин ; РТА. – М. : Изд-во РТА, 2014. – 140 с.